

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

Fernando dos Santos Figueiredo Júnior

**OS DESAFIOS DO SECRETÁRIO HOMOSSEXUAL MASCULINO NO
AMBIENTE CORPORATIVO**

São Cristóvão, SE

2018

Fernando dos Santos Figueiredo Júnior

**OS DESAFIOS DO SECRETÁRIO HOMOSSEXUAL MASCULINO NO AMBIENTE
CORPORATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Secretariado Executivo da Universidade
Federal de Sergipe, como requisito parcial para a
obtenção do título de **Bacharel em Secretariado
Executivo**.

Orientadora: Profa. Dra. Sílvia Regina Paverchi

São Cristovão, SE

2018

Fernando dos Santos Figueiredo Júnior

**OS DEAFIOS DO SECRETÁRIO HOMOSSEXUAL MASCULINO NO AMBIENTE
CORPORATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Secretariado Executivo da Universidade
Federal de Sergipe, como requisito parcial para a
obtenção do título de **Bacharel em Secretariado
Executivo**.

Aprovado em 22 de agosto de 2018:

Profa. Sílvia Regina Paverchi, Dra.
(Presidente/Orientadora)
Departamento de Secretariado Executivo

Profa. Flávia Lopes Pacheco, Me.
Departamento de Secretariado Executivo/UFS

Profa. Nathalia Carvalho Moreira, Dra.
Departamento de Secretariado Executivo/UFS

São Cristovão, SE

2018

DEDICATÓRIA

À minha mãe, aos meus velhos e novos amigos. Dedico também ao meu avô José Alves e às minhas tias Ana e Hortência, que me deram total apoio na minha vinda à Aracaju. Aos meus professores e colegas de turma, meu respeito e a minha admiração.

AGRADECIMENTOS

- à Deus por me amparar e me guiar nos momentos mais difíceis desta jornada;
 - à minha orientadora Sílvia Paverchi por ter abraçado o meu projeto, pelo apoio e incentivo durante todos esses anos;
 - à minha mãe, pelo amor incondicional, por sempre estar comigo em todos os momentos da minha vida;
 - aos meus avós maternos e paternos, em especial ao meu avô José Alves e a minha avó Maria pelo incentivo e apoio;
 - às minhas tias Ana e Hortência por me “adotarem” como filho na minha vinda à Aracaju;
 - às minhas amigas e colegas de turma Camila, Débora, Fernanda, Gecimara, Layla, Livia, Otília, Poliana, Tamiles e Viviane;
 - à turma de Secretariado Executivo da UFS de 2014.1 e a todos os professores e colegas de curso;
 - aos funcionários da Pró-Reitoria de Graduação da UFS, em especial a secretária executiva Ana Beatriz pela motivação e carinho.
- Enfim, a todos que torceram e torcem pelo meu sucesso. Muito obrigado!

“É preciso acionar as asas para burlar as cercas e alçar voo.
Negar a imposição do que não convém, rasgar o manual
antiquado que dita regras que limitam e idiotizam.”

Larissa Bittar

RESUMO

OS DESAFIOS DO SECRETÁRIO HOMOSSEXUAL MASCULINO NO AMBIENTE CORPORATIVO

AUTOR: Fernando dos Santos Figueiredo Júnior
ORIENTADORA: Profa. Dra. Sílvia Regina Paverchi

A presente pesquisa teve por finalidade descrever e analisar os desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo, buscando-se verificar os fatores que estigmatizam o profissional de secretariado masculino; examinar algumas características da empregabilidade do homossexual masculino na profissão de secretariado e investigar se a orientação sexual do secretário homossexual influencia no relacionamento com os seus chefes e colegas de trabalho. Se configura estudo de natureza descritiva, com uso de elementos qualitativos e quantitativos. Para coleta de dados foi aplicado questionário com perguntas abertas e fechadas, lançado para respostas dos membros de determinado grupo de rede social composto por 445 estudantes e profissionais de secretariado do gênero masculino, dos quais 12 responderam as questões. Os relatos dos participantes foram examinados por meio da análise crítica do discurso (ACD). Os resultados obtidos mostraram avanços significativos no que tange à aceitação da homossexualidade no ambiente corporativo e na profissão de secretariado, bem como também no espaço educacional, porém a homofobia, ainda se expressa, num contexto mais amplo, na sociedade de forma violenta e continuada.

Palavras-chave: Secretariado. Homossexualidade. Ambiente corporativo. Homofobia. Assédio Moral.

ABSTRACT

THE CHALLENGES OF MALE HOMOSEXUAL SECRETARY IN CORPORATIVE ENVIRONMENT

AUTHOR: Fernando dos Santos Figueiredo Júnior

ADVISOR: Sílvia Regina Paverchi

This research aimed at describing and analyzing the challenges of a male homosexual secretary in an environment corporative, by searching to verify the factors that stigmatize male secretary professional; it aimed also at examining the employability of male homosexual in secretariat profession and investigate if this sexual orientation influence the relationship with him and his bosses and job colleagues. This is a descriptive study, with use of both qualitative and quantitative elements. To collect this survey data, we applied a questionnaire with both objective and discursive questions for memberships of a particular social network, compound by 445 male students and professionals of secretariat, from which only 12 answered those questions. The participant speeches were analyzed by a Critic Speech Analyze (CSA) way. The obtained results showed significate advances in the acceptance of their homosexuality in corporative settings and in secretariat profession. They were also well accepted in educational spaces, although homophobia still expresses itself in society, in a wide context, in a violent and continuous way.

Keywords: Secretariat. Homosexuality. Corporative Environment. Homophobia. Moral Harassment.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil do profissional secretário	23
Quadro 2 – Conquistas dos homossexuais no Brasil	32
Quadro 3 – Perfil dos entrevistados... ..	45
Quadro 4 – Empregabilidade.....	48

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Atribuições do secretário executivo, do tecnólogo em secretariado e do técnico em secretariado	19
Tabela 2 – A presença masculina no curso de secretariado da UFS.	26

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABES	Associação Brasileira de Entidades de Secretárias
ACD	Análise Crítica do Discurso
APA	Associação de Psicanalistas Americanos
CES	Conselho de Ensino Superior
CFM	Conselho Federal de Medicina
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CID	Código Internacional de Doenças
CNE	Conselho Nacional de Educação
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
DOU	Diário Oficial da União
ENADE	Exame Nacional de Desempenhos dos Estudantes
ENASEC	Encontro Nacional de Secretariado
FENASSEC	Federação Nacional das Secretárias e Secretários
GGB	Grupo Gay da Bahia
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LC	Linguística Crítica
LGBTs	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros
MEC	Ministério da Educação e Cultura
OMS	Organização Mundial da Saúde
RCNs	Referências Curriculares Nacionais
SBSEC	Sociedade Brasileira de Secretariado
SESU	Secretaria de Educação Superior
SIDA (AIDS)	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
SUS	Sistema Único de Saúde
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFS	Universidade Federal de Sergipe

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	SITUAÇÃO PROBLEMA	14
1.2	OBJETIVOS	15
1.2.1	Objetivo Geral	15
1.2.2	Objetivos Específicos	16
1.3	JUSTIFICATIVA	16
2	FUDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	18
2.1	O SECRETARIADO NO BRASIL	18
2.1.1	O perfil secretarial dos anos noventa aos dias atuais	22
2.1.2	A participação masculina no secretariado.....	24
2.2	HOMOSSEXUALIDADE.....	28
2.2.1	O homossexual no Brasil	30
2.2.2	O homossexual no ambiente corporativo	34
2.2.3.	O assédio moral sofrido pelo homossexual no trabalho.....	38
3	METODOLOGIA	42
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	42
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	42
3.3	COLETA DE DADOS	43
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	45
4.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	45
4.2	EMPREGABILIDADE	47
4.3	O SECRETÁRIO HOMOSSEXUAL NO AMBIENTE CORPORATIVO.....	49
5	CONCLUSÃO	65
	REFERÊNCIAS.....	66
	APÊNCIDE A - QUESTIONÁRIO DE ESTUDO DESCRITIVO	74
	ANEXO A - CÓDIGO PENAL BRASILEIRO	76
	ANEXO B - UNIÃO CIVIL ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO	77

1 INTRODUÇÃO

A profissão de secretariado se aprimora constantemente para atender às necessidades do mundo corporativo, pois o mercado de trabalho está cada vez mais exigente. Por isso, o (a) profissional que era meramente requisitado (a) para servir café, atender telefone e controlar a agenda do (a) chefe, atualmente, tornou-se uma peça fundamental nos processos decisórios da empresa, atuando como porta-voz na relação executivo (a) e cliente.

Desse modo, a profissão que por muito tempo foi exercida quase que exclusivamente pelas mulheres, hoje é praticada por ambos os gêneros, uma vez que se constata o crescimento da atuação masculina na área, podendo ser observado a partir do aumento do número de homens matriculados nos cursos superiores de Secretariado Executivo do país.

Na perspectiva de Camargo (2013), os homens começaram a ingressar nos cursos de secretariado do Brasil, bem como também no mercado de trabalho, em meados dos anos 2000. Mas, o autor ressalta que a cultura machista existente no país não só contribui para que muitos homens vejam o secretariado como uma profissão feminina, mas também fortalece a ideia de que há profissões exclusivas de homens e profissões reservadas às mulheres.

Para Pereira (2008), a entrada de homens em áreas majoritariamente femininas e o ingresso de mulheres em profissões predominantemente masculinas estão cada vez mais recorrentes e, em virtude dessa quebra de regra social, esses sujeitos enfrentam muitos desafios.

Ainda de acordo com Pereira (2008), o homem que atua em uma profissão tida como feminina fica exposto ao preconceito, pois este não exerce seu papel previsto socialmente e a mulher que trabalha em uma profissão vista como masculina tem constantemente suas habilidades e competências postas à prova e, em muitos casos, recebe menos que o homem, dado que o feminino é visto como inferior ao masculino. Logo, a masculinidade é colocada como forma de ascensão profissional de uns e de diminuição de outros (JUNQUEIRA, 2009)

Segundo Sousa Filho (2009), a supremacia da heterossexualidade e a dominação masculina estão diretamente ligadas entre si na sociedade. A heterossexualidade fortaleceu o estigma da homossexualidade, assim como a força da soberania masculina tem se expressado em todas as culturas. Portanto, o

processo de masculinização provoca a negação ou repúdio de qualquer traço ou característica do feminino, com o intuito de omitir ou excluir qualquer desejo que não se assemelhe ao padrão heterossexual (LOURO, 2009).

De acordo com Eccel, Saraiva e Carrieri (2015), o afastamento do padrão masculino heterossexual aceito pela sociedade, por vezes visto como uma conduta desviante, impõe aos homossexuais e aos bissexuais desafios singulares devido à sua orientação sexual. Assim como o homem é o modelo de referência e a mulher a categoria inferior, a heteroafetividade é vista como o padrão normal, logo as mais variadas expressões afetivossexuais são consideradas fúteis, irrelevantes, inferiores e antiquadas (AMARAL, 2017).

Nessa acepção, a presente pesquisa teve por finalidade descrever e analisar os desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo, já que há dois agravantes: por ser um homem secretário em uma sociedade machista e por ser homossexual em uma cultura heterossexista e homofóbica. Nesse sentido, acredita-se que o assédio moral se configura como o maior dos desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo.

Para o êxito do trabalho, fez-se necessário verificar os fatores que estigmatizam o profissional de secretariado masculino; examinar algumas características da empregabilidade do homossexual masculino na profissão de secretariado e investigar se a orientação sexual do secretário homossexual influencia no relacionamento com os seus chefes e colegas de trabalho.

O estudo está dividido em cinco (5) capítulos: (1) introdução, situação problema, objetivo geral, objetivos específicos e justificativa; (2) fundamentação teórica; (3) metodologia; (4) resultados e discussão e (5) conclusão.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

Para Ferreira (2007), em uma cultura patriarcal e machista como a brasileira, o homossexual é visto como um ser “anormal” já que foge do padrão heterossexual estabelecido como natural. Por isso, a revelação da orientação sexual, deixa o homossexual passível de perder laços afetivos de amigos e familiares, assim como também o torna mais vulnerável ao preconceito e aos atos discriminatórios por parte da sociedade. Nesse caso, a revelação da orientação sexual, torna-se uma análise de custo-benefício (SOUZA, 2009).

Nesse contexto, Feres (2015) destaca que um levantamento pelo feito pela Companhia Elancers, atuante no ramo de sistemas de recrutamento e seleção, divulgado em maio de 2015, que reuniu recrutadores de 10 mil empresas do Brasil, sendo que apenas 1,5 mil participaram, mostrou que o grupo LGBT sente mais dificuldade para conseguir um emprego. Logo, os trabalhadores LGBTs ficam mais expostos aos atos discriminatórios no ambiente de trabalho.

Do estudo, constatou-se que 18% das 1,5 mil não contratariam um homossexual para determinadas funções, o correspondente a uma em cada cinco empresas. Diante disso, nota-se que o preconceito ainda se faz presente na sociedade brasileira. Por isso, supõe-se que o machismo, o heterossexismo e a homofobia presentes na cultura brasileira são as principais causas do problema.

Sendo o machismo um sistema de valorização e dominação do gênero masculino que coloca a mulher sempre em uma posição inferior ao homem (DRUMONT, 1980). O heterossexismo, a reprodução continuada da condição superior da heterossexualidade e da falsa condição inferior da homossexualidade (BORRILLO, 2001). E, a homofobia, uma conduta hostil para com os homossexuais (WELZER-LANG, 2001).

Partindo das premissas, acredita-se que o machismo corrobora para que a sociedade brasileira veja a profissão de secretariado como uma carreira feminina, bem como também fortalece o estigma de secretário gay e o heterossexismo coopera para o aumento do preconceito e da discriminação contra os homossexuais nas esferas social, educacional e empresarial.

Nessa perspectiva, a presente pesquisa buscou responder a seguinte pergunta: quais os desafios enfrentados pelo secretário homossexual masculino no ambiente corporativo?

1.2 OBJETIVOS

Objetivo é onde se pretende chegar (VERGARA, 2009).

1.2.1 Objetivo Geral

Descrever e analisar os desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Verificar os fatores que estigmatizam o profissional de secretariado masculino;
- b) Examinar algumas características da empregabilidade do homossexual masculino na profissão de secretariado;
- c) Investigar se a orientação sexual do secretário homossexual influencia no relacionamento com os seus chefes e colegas de trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

O tema deste estudo surgiu a partir da disciplina Produção e Recepção de Texto II, ofertada ao curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Sergipe (UFS), na qual o pesquisador pode desenvolver um artigo a respeito da abordagem de gênero e sexualidade na escola pública, em parceria com duas colegas de curso.

Esta pesquisa torna-se significativa ao tratar da vivência dos secretários gays no ambiente corporativo, uma vez que, no contexto brasileiro, a história de vida dos gays é permeada pela luta incessante desses sujeitos contra uma sociedade tradicional e conservadora que ainda vê a homossexualidade como uma doença (PEREIRA, 2009).

Para Junqueira (2012), a forte ligação entre homofobia e normas de gênero tanto se mostra em crenças e costumes, quanto em atitudes de classificação hierárquica de dominação e instrumentos reguladores discriminatórios. Portanto, ao discutir sobre os homossexuais no mercado de trabalho, é preciso saber que a visão da sociedade a respeito desses sujeitos, influencia diretamente no ambiente corporativo (REIS, 2012).

O presente trabalho procurou oferecer contribuição à discussão homossexualidade e secretariado, haja vista que há poucos estudos sobre gênero e diversidade sexual no secretariado. Além disso, a pesquisa buscou evidenciar a homofobia sofrida pelos homossexuais no espaço escolar, no ambiente corporativo, bem como também, na sociedade brasileira em geral. Logo, acredita-se que a pouca discussão sobre o tema no secretariado, de modo geral, se dá pela dificuldade de

encontrar profissionais de secretariado que se reconhecem como LGBTs, dispostos a serem investigados.

O estudo também visou contribuir para desmistificar o estereótipo de profissão feminina carregado pelo secretariado há anos, dado que os trabalhadores que não seguem os padrões impostos pela sociedade também são vítimas de atitudes abusivas, como por exemplo, o homossexual, a mulher em um grupo predominantemente masculino, assim como também o negro, o crente, entre outros (SILVA, A., 2011).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica tem como finalidade a apresentação de estudos já existentes sobre o tema ou problema da pesquisa (VERGARA, 2009).

Nessa acepção, a bibliografia usada neste estudo traz concepções de autores que discorrem sobre as seguintes temáticas: secretariado, homossexualidade e homofobia, ambiente corporativo e assédio moral.

2.1 O SECRETARIADO NO BRASIL

O crescimento da profissão de secretariado no Brasil e nos países ocidentais deu-se no período pós-guerras mundiais, época em que a profissão passou a ser exercida exclusivamente pelas mulheres (NONATO JÚNIOR, 2009).

De acordo com Mazulo e Liendo (2010), foi a partir da entrada da indústria automobilística, em 1950, que a mão de obra feminina passou a ser valorizada e a função de secretária ganhou destaque no país.

Porém, para Sabino e Andrade Júnior (2011), a implantação de indústrias automobilísticas multinacionais, se deu no final da década de 1960, no Brasil, durante o governo de Juscelino Kubitschek, possibilitando maior visibilidade ao secretariado. Em relação à instrução formal, o primeiro curso de bacharelado em secretariado executivo surgiu em 1969, na Universidade Federal da Bahia (UFBA), concebendo a abertura da formação em grau superior que iria colaborar para o fortalecimento da profissão no mercado de trabalho.

Entretanto, o curso de secretariado executivo da UFBA só foi reconhecido através do parecer nº 331 de 1998. Portanto, o primeiro curso de secretariado executivo reconhecimento oficialmente no país foi o da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), através do Decreto nº 82.166 de 1978 (ALMEIDA, 2013).

Segundo Portela, Schumacher e Borth (2013), em 1970 surgiu o “clube das secretárias”, conhecido como a “Associação das secretárias do Rio de Janeiro” que tinha como objetivo o fortalecimento da classe, possibilitando maior crescimento profissional.

Em 1976 foi fundada a Associação Brasileira de Entidades de Secretárias (ABES) que, segundo Sabino e Andrade Júnior (2011), realizava eventos de aperfeiçoamento profissional, proporcionava discussões sobre o secretariado e

intercâmbio cultural dos profissionais da área. Além disso, incentivava a realização de eventos nos âmbitos estaduais e municipais pelas entidades estaduais, haja vista que a inovação e a qualificação dos profissionais eram de extrema importância para a classe.

Na perspectiva de Baptista e Camargo (2013), em 20 de setembro de 1977 foi criada a Lei nº 1.421 que tornou o dia 30 de setembro como o Dia Nacional da Secretária e, em 05 de setembro de 1978 foi promulgada a Lei nº 6.556 que reconheceu a profissão.

Entretanto, a regulamentação da profissão só aconteceu em 30 de setembro de 1985, por meio da Lei nº 7.377, sancionada pelo Presidente José Sarney e pelo Ministro do Trabalho Almir Pazzianotto e, foi mais tarde complementada pela Lei nº 9.261, em 10 de janeiro de 1996 (BAPTISTA; CAMARGO, 2013).

Logo com a regulamentação da profissão, realizou-se a distinção entre o bacharel em secretariado executivo e o técnico em secretariado. Na atualidade, há três níveis de atuação e, nesse sentido, a Tabela 1 traz as atribuições do secretário executivo, do tecnólogo em secretariado e do técnico em secretariado.

Tabela 1 – Atribuições do secretário executivo, do tecnólogo em secretariado e técnico em secretariado

Cargo	Atribuições
Secretário Executivo	<p>I – planejar, organizar e gerir os serviços de secretaria;</p> <p>II – assistência e assessoramento direto a chefias, executivos e equipes;</p> <p>III – assessorar e participar ativamente das ações de implantações de projetos, objetivos e metas da organização;</p> <p>IV – gestão de informações para tomadas de decisões e implantação de ações;</p> <p>V – produção e edição de textos técnicos e administrativos, inclusive em idioma estrangeiro;</p> <p>VI – organização, sistematização e administração de processos e recursos para atender as metas e ao planejamento estratégico da organização;</p> <p>VII – versão e tradução em idioma estrangeiro, para atender às necessidades de comunicação oral e escrita da organização;</p> <p>VIII – análise, triagem, registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas;</p> <p>IX – planejamento, organização, implantação e monitoramento de atividades administrativas, eventos e outras ações pertinentes a organização;</p> <p>X – estabelecer e implantar estratégias de comunicação e gestão de relacionamentos, interno e externo, em conformidade com as políticas institucionais.</p>

**Tecnólogo em
secretariado**

- I – planejar, organizar, implantar e monitorar as rotinas administrativas da secretaria para atender as metas da área em que atua;
- II – assistência e assessoramento direto a chefias, executivos e equipes;
- III – planejar e executar atividades administrativas, organizando a infraestrutura, otimizando os recursos materiais, humanos e tecnológicos, para obtenção de resultados e cumprimento de metas;
- IV – executar atividades administrativas para cumprimento das estratégias estabelecidas em conformidade com as políticas institucionais;
- V – elaborar textos técnicos e administrativos, inclusive em idioma estrangeiro;
- VI – coletar, triar, registrar, distribuir e monitorar informações, expedientes e agendas, para a consecução de objetivos e metas da organização;
- VI – gerir, manter e preservar informações permanentes e temporárias, dentro da legislação e normas técnicas vigentes;
- VII – executar atividades administrativas, para implantação de processos e recursos, para atender as metas e ao planejamento estratégico da organização;
- VIII – versão e tradução em idioma estrangeiro, para atender às necessidades da comunicação da empresa;
- IX – atuar como intermediador de comunicação e gestão de relacionamentos, interno e externo, em conformidade com as políticas institucionais;
- X – organização e implantação de atividades administrativas, eventos e outras ações pertinentes a organização.

Técnico em Secretariado

- I – assessorar chefia, superior imediato e equipe, para cumprimento das metas da organização;
- II – execução de atividades típicas de secretaria, tais como recepção, administração das informações recebidas e emitidas, realização de atividades administrativas para os processos e serviços da organização e atendimento presencial e a distância;
- III - classificação, registro, distribuição, manutenção e armazenamento de informações e documentos;
- IV – interpretação e síntese de textos e documentos;
- V – redação e digitação de correspondências ou documentos de rotina, inclusive em idioma estrangeiro;
- VI – organização e ações para manutenção de infraestrutura, recursos materiais, equipamentos e demais operações para funcionamento do escritório;
- VII – preparação, organização e acompanhamento de atividades administrativas, eventos, viagens e outras necessidades corporativas, para atender as metas da organização;

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Giorni (2017).

Nota-se na Tabela 1 que após a regulamentação da profissão, passou a ser exigida qualificação para atuar no secretariado. De acordo com Ortega (2013), boa comunicação oral e escrita já não eram mais suficientes; era preciso conhecer novos idiomas, estar atento aos acontecimentos mundiais e dominar as ferramentas tecnológicas. Para Pegorini e Vilas-boas (2013), o tecnólogo em secretariado faz

parte do nível superior, tendo como diferenciador do grau bacharel a palavra “executivo”.

Em 1988 foi instituída a Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSEC), localizada na cidade de Curitiba, que conforme Lieuthier (2013), tem como objetivos: apresentar os anseios individuais ou coletivos da classe sindical, diante dos três poderes; defender, estender e proteger os direitos e interesses dos profissionais; representar a classe nos âmbitos nacional e internacional, com o intuito de criar e estabelecer acordos, contratos ou intercâmbios com organizações internacionais e realizar convenções, bem como também reivindicar os direitos dos profissionais irregulares em sindicatos; trabalhar em conjunto com as autoridades e empresas públicas ou privadas e estimular e promover eventos de responsabilidade social no setor de esporte, cultura e lazer.

Em 07 de julho de 1989 foi criado o Código de Ética da Profissão, com objetivo de “fixar normas de procedimentos dos profissionais quanto ao exercício de sua profissão; criação e implantação de planos de cargos e salários; e, inclusão nas normas coletivas de trabalho de piso salarial” (LIEUTHIER, 2013, p. 24).

Em 30 de janeiro de 1996 foi implantada a Lei nº 9.261 que altera a redação dos Incisos I e II do art. 2, o *caput* do art. 3, o inciso VI do art. 4 e o parágrafo único do art. 6 da Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985. Em agosto de 2003, a Fenassec divulgou a Revista Excelência, voltada para o ramo do secretariado (PORTELA; SCHUMACHER; BORTH, 2013)

Em março de 2004 foram sancionadas as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para o curso de Secretariado Executivo, mediante parecer CNE/CES nº 102. As DCN têm como objetivo assegurar o padrão de qualidade dos cursos de secretariado do país (ALMEIDA, 2013). Em 2005, o parecer CNE/CES nº 102 se converteu na resolução nº 3, de 23 de junho de 2005 do Ministério da Educação e Cultura (MEC), bem como também começaram às práticas do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE), para os cursos de secretariado do Brasil (PORTELA; SCHUMACHER; BORTH, 2013).

Em 2009, o INEP emitiu a portaria nº 83, divulgada no DOU no dia 05 de maio, a fim de criar o comitê de avaliação do secretariado, constituído apenas por professores formados em secretariado, para o primeiro exame do ENADE. Em abril de 2010, a Secretaria de Educação Superior (SESU) do MEC divulgou as Referências Curriculares Nacionais (RCNs) dos cursos de bacharel e licenciatura,

permanecendo o curso com nomenclatura “Secretariado Executivo”. E, em 2011 deu-se início à criação da Sociedade Brasileira de Secretariado (SBSEC), no II Encontro Nacional de Secretariado (ENASEC), que aconteceu em Passo Fundo, no Rio Grande do Sul (PORTELA; SCHUMACHER; BORTH, 2013).

Diante de todas as conquistas expostas acima, Neiva e D’Elia (2009, p. 5) consideram que “a profissão de Secretariado não só acompanhou, com mérito, a evolução gradativa da história como criou a sua própria”. Nesse contexto, o segundo tópico apresenta as mudanças ocorridas no perfil do profissional de secretariado desde os anos noventa até os dias atuais.

2.1.1 O perfil secretarial dos anos noventa aos dias atuais

Para acompanhar as novas exigências do mercado, o secretariado teve que se reinventar, pois as empresas passaram a cobrar mais qualificação dos trabalhadores. O perfil do profissional de secretariado vem se renovando desde a década de noventa, dado que o mercado de trabalho passou a exigir um profissional mais qualificado e com formação específica correspondente à sua área de atuação (BORTOLOTTI; WILLERS, 2005)

Segundo Baptista e Camargo (2013), o secretariado se modificou em meados de 1990 em razão da exigência do mercado empresarial que passou a requerer mais comprometimento do profissional de secretariado na realização das suas funções. Logo, o profissional passou a atuar no nível estratégico, o que incentivou a busca pela pesquisa científica, assegurando a sua empregabilidade no meio acadêmico.

Nessa concepção, é possível salientar que a globalização trouxe uma nova visão ao secretariado, posto que na visão de Silva (2017), a profissão que antes era desvalorizada e, muitas vezes, vista como sem importância, na atualidade, tornou-se necessária e de extrema relevância nas mais diversas áreas corporativas.

Diante deste cenário, apresenta-se no Quadro 1, com base nos estudos de Neiva e D’Elia (2009), a evolução do perfil do profissional de secretariado que nos últimos anos vem ganhando mais notoriedade no mercado de trabalho, bem como também na carreira docente, contribuindo para o crescimento de pesquisas científicas voltadas para o secretariado.

Quadro 1 - Perfil do profissional secretário

Ontem	Década de 90	Século XXI
Formação dispersiva, autodidatismo.	Existência de cursos específicos para formação.	Amadurecimento profissional - Código de Ética.
Falta de qualquer requisito para o aprimoramento.	Cursos de reciclagem e de conhecimentos peculiares.	Constante aprimoramento e desenvolvimento contínuo.
Ausência de política para recrutamento e seleção.	Exigência de qualificação e definição de atribuições e plano de carreira	Visão holística e trabalho em equipe, consciência profissional.
Organizações burocráticas com tarefas isoladas.	Organizações participativas, tarefas definidas, trabalho com qualidade, criatividade e participação	Organizações empreendedoras, trabalho em equipe, visão global, metodologia flexível, divisão de responsabilidade.
Tarefas traçadas pela chefia.	Tarefas definidas pelo novo estilo gerencial.	Tarefas globais com autonomia para execução.
Secretário como função.	Secretário como profissão.	Secretário com reconhecimento profissional e comprometido com resultados.
Objetivo de trabalho determinado pelo poder da chefia.	Objetivo de trabalho definido pela necessidade do mercado.	Objetivo do trabalho definido pela equipe empreendedora.
Falta de recursos.	Domínio em informática e outros conhecimentos.	Necessidade constante de aprimoramento e de novos conhecimentos e de visão do negócio.
Chefia.	Executivo.	Parceria.

Fonte: Neiva e D'Elia, 2009.

Nota-se por meio do Quadro 1 que antes não era exigida instrução e/ou formação específica para atuar como secretário (a), pois o secretariado era visto como uma função. Apenas na década de 1990, o secretariado deixou o posto de função, passando a ser visto como uma profissão.

Na atualidade, o profissional de secretariado, além de possuir capacitação adequada para atuar como tal, deve trabalhar em conjunto com a cúpula da organização. Para Portela, Schumacher e Borth (2013), o perfil secretarial alterou nos últimos anos a tal ponto que, nos dias atuais, o profissional de secretariado executivo é considerado um assistente de staff, assumindo responsabilidades gerenciais. Ainda, de acordo com Portela, Schumacher e Borth (2013), o papel do profissional de secretariado executivo se divide da seguinte maneira: assessor executivo, gestor, empreendedor, agente facilitador e consultor.

O profissional de secretariado executivo como assessor executivo, coleta informações, participa dos processos decisórios da empresa, atua como mediador de conflitos e domina a comunicação oral e escrita; como gestor, ocupa o cargo de chefia, administra programas, facilita a comunicação empresarial e acompanha as transformações globais; como empreendedor, apresenta novas ideias, propõe

soluções rápidas, detém de conhecimentos específicos e domina as áreas de administração, planejamento, finanças, legislação, dentre outras; como agente facilitador, atua com ética, empenho e proatividade, possui habilidade e competência para trabalhar sozinho ou em equipe e adapta-se às diferentes situações e como consultor, dispõe de conhecimentos específicos para elaborar projetos e solucionar problemas na empresa (PORTELA; SCHUMACHER; BORTH, 2013).

Nesse sentido, Giorni (2017) corrobora o **assessor** trabalha como um facilitador na busca de soluções; o **gestor** atua no planejamento e no alcance de objetivos; o **empreendedor** trabalha na criação de ideias inovadoras e o **consultor** auxilia na reestruturação e organização da empresa.

Mas, apesar da mudança no perfil do profissional de secretariado e de todas as conquistas mencionadas acima, a profissão ainda carrega o estereótipo de profissão feminina, haja vista que, o secretariado ainda é exercido majoritariamente pelas mulheres, apesar do aumento de homens na área secretarial.

Perante o exposto, o terceiro tópico fala a respeito do aumento gradativo de homens na profissão de secretariado, assim como também discorre sobre o preconceito sofrido pelo homem secretário no meio acadêmico, no ambiente corporativo e, num contexto mais amplo, na sociedade.

2.1.2 A participação masculina no secretariado

Natalino (2017) destaca que a presença feminina em profissões originalmente masculinas é uma grande conquista para o movimento feminista, uma vez que por muito tempo, as mulheres foram rotuladas de fúteis e incapazes. No entanto, há um retrocesso na luta das mulheres, quando elas passam a atuar em funções secretariais, por vezes, vistas como supérfluas.

De acordo com Silva (2017), o exercício de funções simples e que não necessitavam de qualificação, como por exemplo, atender telefone, anotar recados na agenda do chefe e servir café, colaboraram para que a profissão de secretariado fosse estigmatizada e, além disso, o contato direto da secretária com o chefe era visto com maus olhos. Por isso, muitas secretárias eram apelidadas pejorativamente.

Ainda na visão de Silva (2017), a mídia televisiva contribuiu para a propagação de uma imagem negativa referente à secretária, em virtude do contato próximo com o seu chefe e pelas tarefas simples desempenhadas pela profissional.

Mas, não se pode esconder também que as secretárias enxergavam no chefe, uma forma de casamento (SOUSA, K., 2016)

Dessa forma, a profissão que por muito tempo foi praticada exclusivamente pelas mulheres está carregada de estereótipos e preconceitos em virtude do machismo e do patriarcado existentes na sociedade brasileira. Por isso, na maioria das vezes, os processos de seleção e recrutamento eram feitos pelos executivos e os critérios de escolha da secretária se pautavam na beleza física e na boa datilografia (BAPTISTA; CAMARGO, 2013).

É importante informar que o estereótipo é uma visão fixa e preconcebida, sendo embasado nas crenças e julgamentos, já o preconceito é um juízo de valor apoiado nos estereótipos, podendo acarretar em atitudes discriminatórias para com a vítima (JESUS, 2012).

Segundo Barros, Izequiel e Silva (2011), a cultura de que o secretariado é uma profissão feminina ainda é forte, por isso o homem que ingressa na área secretarial sofre diversas consequências desse estereótipo. No entendimento de Silva (2017), o homem ingressante no secretariado enfrenta muitos desafios para se manter na profissão, uma vez que esta ainda é exercida majoritariamente pelas mulheres.

Ainda, na interpretação de Silva (2017), o primeiro obstáculo enfrentado pelo homem na profissão de secretariado, certamente, é o seu ingresso em um curso superior de secretariado executivo, uma vez que ele se depara com críticas a respeito da sua escolha profissional.

No ponto de vista de Camargo (2013), o homem tem que se mostrar mais na profissão de secretariado, pois só dessa forma, ele aumentará sua chance de ingressar no mercado de trabalho, assim como também elevará à sua representatividade.

Diante do exposto acima, a Tabela 2 apresenta o número de ingressantes do gênero masculino no primeiro semestre do curso de secretariado executivo da Universidade Federal de Sergipe (UFS), a fim de evidenciar a partir de determinado recorte, o interesse e a participação do homem no secretariado, no que diz respeito à busca de formação superior específica para exercício da profissão.

Tabela 2 - A presença masculina no curso de secretariado da UFS

Ano	Gênero Feminino	Gênero Masculino	Total
2007	43	07	50
2008	38	12	50
2009	39	11	50
2010	42	08	50
2011	39	11	50
2012	42	07	49
2013	44	06	50
2014	30	18	48
2015	36	08	44
2016	23	14	37
2017	35	14	49

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Por meio da Tabela 2, nota-se o interesse e a participação do homem na profissão de secretariado. Os dados acima obtidos indicando crescente aumento de homens representam pequena amostra de uma tendência verificada em cursos superiores de secretariado em nível nacional.

Entretanto, ainda nos dias atuais, o profissional de secretariado do gênero masculino sente dificuldade em inserir-se no mercado de trabalho, já que o desconhecimento da atuação masculina na área faz com que a maioria dos empregadores recuse homens para cargos secretariais. Isso ocorre porque os recrutadores desconhecem as possibilidades de atuação do profissional de secretariado, bem como também porque eles reproduzem os traços culturais da sociedade (SILVA; VEIGA; SOUZA, 2017).

Nesse entendimento, Bourdieu (2012) acentua que a sociedade vê o corpo como um mecanismo sexual, bem como também como um depositário de opinião e de separação. Esse imaginário social aplica-se a todas as coisas do universo e, de início, ao próprio corpo, construindo assim, a diferença entre os sexos.

Na compreensão de Bourdieu (2012), essa visão fantasiada de mundo, acaba concordando com o comando dos homens sobre as mulheres, bem como também com a divisão de trabalho. Logo, a diferença biológica entre os sexos, mais precisamente entre os órgãos genitais, pode ser usada como justificativa da desigualdade social dos gêneros na sociedade, sobretudo, no que diz respeito à divisão do trabalho.

Portanto, o conceito de gênero tem relação direta com os papéis sexuais estabelecidos na infância pela cultura social, que ditam como deve ser a relação de homens com mulheres, homens com homens, mulheres com mulheres, direcionando inclusive, a escolha profissional desses indivíduos, sendo as mulheres destinadas a profissões vistas por muitos como desqualificadas e com pouca notoriedade no mercado de trabalho (PADILHA; VAGHETTI; BRODERSEN, 2006).

Nessa linha de interpretação, Jesus (2012) acentua que sexo é diferente de gênero. Para a autora mencionada, o sexo tem a ver com os órgãos genitais, bem como também com os cromossomos e hormônios, portanto é fator biológico, já o gênero é construindo culturalmente pela sociedade indo além do biológico.

Ainda, de acordo com Jesus (2012), a orientação sexual diz respeito a atração afetivossexual, sendo o gênero não tem ligação com a orientação sexual, ou seja, não necessariamente um homem sentirá atração por uma mulher, assim como também nem toda mulher, obrigatoriamente sentirá atração por um homem. Logo, o indivíduo que tem atração afetivossexual por outro indivíduo do mesmo gênero é chamado de homossexual, já o sujeito que tem atração afetivossexual por um gênero diferente do qual se reconhece é nomeado de heterossexual.

Perante o exposto, julga-se relevante discutir a homossexualidade e as questões de gênero no secretariado e no mercado de trabalho, já que a visão de soberania masculina coloca o homem em uma posição elevada e a mulher em uma posição subordinada. Desse modo, o homem homossexual, visto como inferior ao homem heterossexual fica exposto à homofobia, uma vez que ele se recusa ou não se enquadra no padrão heteronormativo aceito socialmente (WELZER-LANG, 2001).

No pensamento de Cotta (2009), os traços culturais de uma sociedade podem colaborar para a representação desta orientação sexual no imaginário social, baseados em um conjunto de tradições, hábitos ou ideias que aceita ou não a homossexualidade. Logo, o predomínio da dominação masculina e a primazia da heterossexualidade estão diretamente ligados entre si com a história cultural da humanidade (SOUSA FILHO, 2009).

Para Amaral (2017), o influente discurso machista e heteronormativo, propagado pelos preceitos religiosos, vincula os bissexuais e os homossexuais à promiscuidade, vedando-lhes o direito à felicidade, já que na visão religiosa só era alcançada através do casamento e da procriação. Desse modo, o quarto tópico traz os conceitos de homossexualidade, assim como também os seus desdobramentos.

2.2 HOMOSSEXUALIDADE

Ao longo dos anos, criou-se no imaginário social a ideia de naturalização da sexualidade humana, onde a heterossexualidade seria inata, logo visto como um padrão normal e a homossexualidade, portanto, seria uma tendência adquirida, sendo considerada uma anormalidade. Por isso, a heterossexualidade passa a ser vista como fator biológico, dado que os cromossomos e hormônios eram inerentes às essências masculina e feminina, demarcando assim os interesses afetivossexuais de homens e mulheres (SOUSA FILHO, 2009).

Desse modo, a heteronormatividade relaciona-se com a concepção de superioridade do heterossexual, causando a exclusão de homossexuais em diferentes esferas (IRIGARAY, 2011). Sob essa percepção, o homossexual é visto como um ser estranho e pecaminoso, recaindo sobre ele diferentes formas de recuperação e castigo dos âmbitos jurídico, religioso ou educativo (LOURO, 2009).

No entendimento de Sousa Filho (2009), a heterossexualidade é concebida socioculturalmente e sua naturalização e supremacia ocorrem por causa do processo de domesticação do homem, que se fez invalidando, simultaneamente, a prática homossexual.

Portanto, o papel do homem e da mulher no ato sexual é também um fator cultural, podendo ser alterado socialmente. Ele não é estabelecido biologicamente, pois não há ligação explícita entre o órgão genital e o que é feito com ele na prática sexual. Mas, a sociedade, em especial à religião, limitou as inúmeras possibilidades de papéis sexuais em nome da procriação para os papéis ativo e passivo, sendo o papel ativo desempenhado pelo homem e o papel passivo exercido pela mulher (MELO, 2010).

Na Grécia Antiga, por exemplo, a prática homossexual era comum. Os meninos eram obrigados a servir sexualmente os homens adultos (DIAS, 2000). Mas, ainda que a prática homossexual seja antiga, Ullmann (2005) realça que as expressões homossexualidade e heterossexualidade são modernas. A relação homoerótica entre os gregos era dividida em: papel passivo (*erômenos* = amado) e papel ativo (*erastês* = o amante).

Para Pereira (2009), as expressões homossexualidade e homossexual, surgiram no século XIX. Antes, as relações afetivossexuais entre pessoas do mesmo sexo eram chamadas de atos sodomitas, considerados vergonhosos. Melo (2010)

corroborar que o termo “sodomita” faz menção à cidade de Sodoma que, de acordo com a Bíblia, teria sido destruída por Deus em virtudes das práticas homossexuais que ali aconteciam, consideradas pecado pela religião.

A expressão homossexual refere-se a um indivíduo que se sente atraído fisicamente e emocionalmente por outro indivíduo do mesmo sexo, assim como a homossexualidade diz respeito ao modo das práticas afetivossexuais entre indivíduos do mesmo sexo, como o caso de gays e lésbicas (SILVA, W., 2011).

Porém, com o surgimento do cristianismo, a relação sexual entre pessoas do mesmo sexo ganha outra conotação; o que antes era comum, agora passa a ser visto como pecado abominável aos olhos do Criador (SILVA, W., 2011). A partir daí o sexo só é permitido entre homem e mulher e somente depois do casamento, para fins reprodutivos, pois a prática sexual em si, era vista como algo sujo, obscuro.

Nesse sentido, Melo (2010) enfatiza que a homossexualidade ganha diferentes conotações e significados em diversos contextos.

Para os membros da Igreja os homossexuais eram provocadores da ira de Deus e execráveis pelo próprio diabo; para os criminalistas eles eram criminosos que precisavam ser punidos pelo seu comportamento degenerado que punha em risco o bom andamento das famílias com disseminação da sua prática sexual; para os médicos eles sofriam de um problema hormonal que fazia com que se comportassem daquela maneira. Alguns ainda consideravam que os fatores exógenos como educação e a criação podiam intervir nesse processo de desenvolvimento; tanto na cura da homossexualidade, em razões de fatores psicológicos, quanto acentuando ou fazendo regredir. Por isso mesmo alguns aconselhavam que o tratamento fosse feito em conjunto com instituições como Igreja para um direcionamento moral (SILVA, W., 2011, p. 34).

Nessa conjuntura, Sousa Filho (2009) informa que a homossexualidade deixou de ser classificada como um problema mental em 1973 através da Associação de Psicanalistas Americanos (APA). Sendo apenas retirada do Código Internacional de Doenças (CID) em 1991 pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Já no cenário brasileiro, segundo Junqueira (2012), a homossexualidade deixou de ser vista como doença pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) em 1985 e pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) em 1999.

Diante do exposto acima, o quinto tópico traz a homossexualidade sob a perspectiva dos brasileiros, assim como também mostra as conquistas dos homossexuais no país.

2.2.1 O homossexual no Brasil

No Brasil, com o fim da Era Vargas e com o advento do rádio e da tevê, por volta dos anos cinquenta e sessenta, os grupos minoritários compostos por mulheres, negros e homossexuais ganharam destaque na agenda política do país (CAETANO, 2005).

Para Louro (2001), no Brasil, assim como nos Estados Unidos, em 1970, os homossexuais começaram a surgir na publicidade e no teatro. Em 1975, surgiu o Movimento de Libertação Homossexual no país, com apoio de intelectuais exilados no período da ditadura militar que trouxeram como contribuição, os questionamentos políticos, feministas, sexistas, ambientais e raciais que estavam em discussão internacionalmente.

Ainda, de acordo com Louro (2001), no Brasil, por volta de 1980, a temática homossexual passa a ser discutida em algumas universidades e grupos de estudos, especialmente com base nas teorias de Foucault. Mas, o surgimento da AIDS, na comunidade homossexual que ficou mais conhecida como “câncer gay”, acentuou a homofobia presente na sociedade, e, segundo Ferreira (2007), vulnerabilizou ainda mais os homossexuais, visto como estranhos não só pela orientação sexual, mas também por serem portadores da doença, fortalecendo a ideia de que o homossexual era um ser promíscuo e transmissor de doenças.

Por outro lado, Louro (2001) destaca também que, a AIDS fez com que muitos profissionais da saúde, bem como também os familiares e amigos das pessoas infectadas pela doença, apoiassem a causa, formando uma rede de ajuda. Logo, o combate à doença propiciou uma concentração maior nas práticas sexuais, estimulando o sexo seguro, e não somente com ênfase nos homossexuais.

Entretanto, na visão de Caetano (2005), apesar da notoriedade conquistada pelos homossexuais, muitos destes ainda são menosprezados e desrespeitados, sendo o âmbito educacional, um dos principais espaços responsáveis pela exclusão, ironia e discriminação dos homossexuais, uma vez que, para Felipe e Bello (2009), desde a infância, as crianças são ensinadas a agirem de forma homofóbica, pois a construção da masculinidade faz com muitos meninos sintam repulsa do feminino, ou seja, do padrão oposto da masculinidade.

Nesse sentido, Junqueira (2009) ressalta que o ambiente escolar representa um forte espaço de violência, preconceito e discriminação contra jovens e adultos LGBT, deixando-os vulneráveis à homofobia, à exclusão e à não-aceitação da própria orientação sexual. Tendo participação direta (exclusão) ou indireta (omissão) da família, da comunidade, da escola e da sociedade.

Nessa linha de pensamento, Ferreira e Luz (2009) acentuam que a escola reproduz os traços machistas da sociedade, na qual o menino tem que ser bruto, agressivo, objetivo e a menina tem que ser meiga, delicada e prestativa. De ambos, espera-se a heterossexualidade, vista como a forma única e apropriada de viver a sexualidade.

Nesse entendimento, Junqueira (2015) realça que o sistema educacional brasileiro, durante muito tempo, baseou-se em um conjunto de valores e tradições responsável por limitar a imagem do outro (apontado com anormal, doente, pecador, libertino) que não se adequa ao padrão heteronormativo e pelos atributos ligados diretamente à heteronormatividade reunidos no heterossexual, de pele clara, classe média e com uma boa saúde física e mental.

As “brincadeiras” heterossexistas e homofóbicas (não raro, ocasionadas como recurso midiático) constituem-se poderosos mecanismos heterorregulares de objetivação, silenciamento [...], dominação simbólica, normalização, ajustamento, marginalização e exclusão. Elas fazem com que tal pedagogia do insulto seja acompanhada de tensões de invisibilização e revelação (geralmente involuntária), próprias de experiência do armário (JUNQUEIRA, 2015, p. 284).

Essas “brincadeiras”, em sua maioria, se apresentam por meio de piadinhas LGBTfóbicas, apelidos pejorativos, insultos, deboches, humilhações, exclusivamente em decorrência da sexualidade. Nesse contexto, Amaral (2017) corrobora que no Brasil, os gays recebem diversos adjetivos, atuando por meio de três dispositivos: categorização (machão, bofe, bichinha); estigmatização (veado, bicha, queima-rosca, boiola) e segmentação: o homossexual não é heterossexual, assim como a mulher não é o homem.

Por isso, foi criado em 2004, o Programa Brasil sem Homobia, por meio do Governo Federal em parceria com a Sociedade Civil que, tinha como objetivo o fomento à diversidade sexual e à pluralidade de gênero, fortalecendo a democracia e combatendo às práticas discriminatórias (JUNQUEIRA, 2009).

Sendo assim, o Quadro 3 mostra as conquistas dos homossexuais no Brasil no decorrer dos anos, depois de muita luta e reivindicação dos LGBTs que, por longos anos foram vistos como a escória da humanidade, tornando-se um grupo menosprezado pela sociedade.

Quadro 3 – Conquistas dos homossexuais no Brasil

Ano	Acontecimentos
1980	Funda-se o Grupo Gay da Bahia, o mais velho e atuante da América Latina.
1985	O Conselho Federal de Medicina retira a homossexualidade da condição de desvio e transtorno mental.
1990	É aprovada em Salvador, a Lei Orgânica Municipal por incentivo do Grupo Gay da Bahia, com intuito de combater a discriminação por orientação sexual, exemplo seguido por 74 municípios de norte a sul do país e por três constituições estaduais, de Mato Grosso, Sergipe e Distrito Federal.
1999	O Conselho Federal de Psicologia retira a homossexualidade do quadro de doenças.
2004	Cria-se o Programa Brasil sem Homofobia, com objetivo de combater à violência e à discriminação contra gays, Lésbicas, Transgênicos e bissexuais e de visibilidade da Cidadania Homossexual.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Mott (2006) e Junqueira (2012).

Observa-se no Quadro 3, importantes conquistas a favor dos homossexuais e do grupo LGBT que, por muitos anos foram discriminados e marginalizados.

Cotta (2009) corrobora que em maio de 2009, sob o governo de Lula, surgiu o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT que tem como objetivo assegurar os direitos dos LGBT, desde o uso do nome social, até em relação à cirurgia de mudança de sexo pelo Sistema único de Saúde (SUS), no caso das transexuais e transvestis. O autor salienta que, a criação do plano fez o Movimento LGBT ganhar destaque nos cenários nacionais e internacionais.

Outro grande avanço para os LGBTs, no Brasil, foi a criação da resolução nº 175, de 14 de maio de 2013, pelo Ex Ministro e Presidente do Supremo Tribunal Federal Joaquim Barbosa, que reconheceu o direito do casamento civil entre pessoas do mesmo sexo, assim como também a conversão de união estável em casamento.

Mas, apesar de todo esse progresso, a violência contra as minorias sexuais só cresce no Brasil. Dados de um levantamento feito pelo Grupo Gay da Bahia, apontaram que de 2016 para 2017 aconteceu um aumento de 30% no número de mortes de LGBT+ vítimas de homotransfobia. Em 2016 houve 343 mortes e 2017 atingiu assustadoramente 445 mortes, sendo 387 assassinatos e 58 suicídios.

Das 445 mortes, 194 eram gays, 191 trans, 43 lésbicas, 5 bissexuais e 12 heterossexuais, tendo as vítimas entre 18 a 25 anos de idade. A condição gay abrange os homossexuais masculinos, andróginos, drag queens, transformistas e crossdresses, pois apesar destes últimos apresentarem performances do gênero feminino, se identificavam e são reconhecidos socialmente como homossexuais. Perante os dados alarmantes, significa dizer que a cada 19 horas um LGBT é brutalmente assassinado ou comete suicídio vítima de ‘LGBTfobia’, o que torna o Brasil, o líder mundial de crimes contra LGBT+ (GGB, 2017).

Para Pocahy (2007), o termo fobia refere-se a um sentimento de angústia e medo. Portanto, a homofobia é uma espécie de aversão ou ódio contra os homossexuais (COTTA, 2009).

Nessa perspectiva, Rios (2009, p. 64) acentua que

A homofobia revela-se como contraface do sexismo e da superioridade masculina, na medida em que a homossexualidade põe em perigo a estabilidade do binarismo das identidades sexuais e de gênero, estruturadas pela polaridade masculino/feminino. Toda vez que esta diferenciação for ameaçada – hipótese realizada por antinomias pela homossexualidade – apresentar-se-á todo um sistema de ações e reações prévio ao indivíduo, no qual ele está imerso nele se reproduz e dele vai muito além: trata-se do caráter institucional da homofobia como heterossexismo (RIOS, 2009, p. 64).

Ainda na visão de Rios (2009), a homofobia classifica-se como aversão fóbica e como heterossexismo. Na homofobia como aversão fóbica os ataques são oriundos de uma angústia interna, causada pela não aceitação das suas próprias tendências homossexuais. Já a homofobia como heterossexismo, a heterossexualidade é vista com normalidade e superioridade. Portanto, o oposto do padrão heterossexual é visto como anormalidade e, logo, não merece os mesmos direitos e oportunidades.

Segundo Louro (2011), a homofobia se faz presente nas salas de aula, nos livros didáticos e nos corredores das escolas. Ela circula por diferentes esferas, causando a estigmatização do homossexual. Sendo o ambiente organizacional um espaço de preconceito e discriminação contra homossexuais, impedindo, em muitos casos, a ascensão profissional destes sujeitos (SIQUEIRA et al., 2009).

Nesse sentido, Kmita e Baracat (2013) frisam que impedir um homossexual de ser um colaborador de uma determinada empresa é excluí-lo do direito de uma vida digna para a sua sobrevivência e de seus familiares, como em muitos casos. Para Diniz et al. (2013), em um ambiente corporativo marcado pela competitividade

e pelas relações de poder, o profissional homossexual hesita em revelar a sua orientação sexual por medo de sofrer discriminação.

Diante disso, o sexto tópico aborda a vivência do homossexual no ambiente corporativo, em especial, o masculino.

2.2.2 O homossexual no ambiente corporativo

Para Siqueira e Zauli-Fellows (2006), no contexto da diversidade no ambiente de trabalho, os homossexuais são uma das minorias sexuais mais excluídas, em razão da homofobia e do heterossexismo presentes nas organizações. Tendo por vezes, seus direitos e benefícios corporativos negados.

Ainda na atualidade, muitos homossexuais deixam de ser contratados, são dispensados de suas funções ou simplesmente são impedidos de crescer profissionalmente devido sua orientação sexual, sendo ela visível ou não (SANCHES, 2006).

Nesse cenário, Siqueira e Zauli-Fellows (2006, p. 76) acentuam que

O homossexual vivencia nas empresas várias experiências, tais como: a discriminação no processo de seleção de pessoal se a empresa notar que ele seja homossexual, ou ele declarar explicitamente sua orientação; a perda de emprego em virtude da orientação sexual; a perda de uma possível promoção, também em virtude da orientação sexual; o discutível fato de o homossexual ganhar menos do que o heterossexual; avaliações de desempenho baseadas intensamente em um único traço do indivíduo, a identidade homossexual. Com esse cenário, indivíduos homossexuais das mais variadas profissões tendem a esconder a orientação sexual, na tentativa de evitar a discriminação e o enfraquecimento da carreira profissional (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006, p. 76).

Ainda na concepção de Siqueira e Zauli-Fellows (2006), o uso conjunto do plano de saúde, em muitos casos, é negado ao parceiro e à sua homoafetividade é motivo de chacota e desprezo no ambiente de trabalho. Logo, os homossexuais declarados, assumem uma sexualidade desaprovada pela sociedade. Por isso, a maioria dos homossexuais oculta a sua orientação sexual, sobretudo, por medo do preconceito e da rejeição da família, da escola, da organização e da sociedade.

Frequentemente, os homossexuais evitam trabalhar em equipes de trabalho composta por homossexuais assumidos, por medo de serem identificados como tais, bem como também evitam fazer amizades com outros homossexuais no ambiente

de trabalho por medo de serem coagidos. Essas atitudes, muitas vezes, não dizem respeito ao preconceito e a discriminação, mas sim a uma maneira de manter a sua orientação sexual em sigilo (FERREIRA, 2007).

Kern e Silva (2009) realçam que muitos acabam adotando comportamentos heterossexuais, com o intuito de ocultar a sua verdadeira sexualidade, ocasionado em sérios problemas físicos e mentais. No entendimento de Garcia e Souza (2010), grande parte dos homossexuais prefere omitir sua orientação sexual por medo de sofrer discriminação no local de trabalho.

Dessa forma, Reis (2009) destaca que a discriminação e o preconceito por orientação sexual podem acarretar na rejeição da família e dos colegas, na evasão escolar, na desqualificação profissional, e em última instância, na prostituição como uma fonte de renda, levando em consideração o contexto em que o indivíduo está inserido.

Sendo o preconceito, a concepção negativa em relação ao homossexual e aos grupos socialmente marginalizados, assim como também as representações sociais diretamente ligadas a esta visão e a discriminação, a concretização ou prática dessa visão negativa por meio de atitudes que contribuem para a violação de direitos dos indivíduos e grupos marginalizados (RIOS, 2009).

Segundo Moura et al. (2012), a discriminação da homossexualidade contribui para o crescimento do preconceito contra os homossexuais, uma vez que a heterossexualidade é vista como o padrão normal aceito socialmente. Do exposto, Kmita e Baracat (2013) ressaltam que a discriminação é o ato de violação ou negação de qualquer direito do indivíduo, seja no âmbito econômico, social, cultural ou outro.

Diante disso, Amaral (2017) frisa que embora a Constituição de 1988, estabeleça por meio do Art. nº 3, inciso IV, a garantia do direito de todos, sem distinção de origem, cor, raça, sexo, idade, entre outras práticas discriminatórias e a Lei nº 9.029 de 1995 configure como crime a discriminação por sexo, nenhuma delas cita explicitamente o respeito à orientação sexual.

Por essa linha de pensamento, Irigaray (2011) realça que a diversidade no trabalho é desafiadora tanto para o indivíduo quanto para as empresas. Do mesmo modo que a diversidade (étnica, cultural, religiosa, sexual), deixa o ambiente de trabalho um espaço mais criativo e inovador, ela também pode transformá-lo em um lugar de conflitos, competitividade e deslealdade entre chefes e colegas de trabalho.

Na percepção de Watanabe e Rodrigues (2016), as empresas adquirirão determinados padrões estabelecidos como naturais socialmente. Por isso, os estereótipos e discriminações instituídos na sociedade, de um modo geral, refletem no ambiente corporativo.

De acordo com Kmita e Baracat (2013), no momento da contratação, por exemplo, são pedidos diversos exames médicos, estabelecidos os benefícios salariais, mudança de uma cidade para outra, tudo isso suscitando no trabalhador uma expectativa para o novo emprego, porém de repente a organização ao tomar ciência da sexualidade do novo trabalhador, resolve romper com as negociações, ocasionando um dano moral no indivíduo, em virtude da discriminação da orientação sexual do trabalhador.

Nesse contexto, Amaral (2017) reforça que o preconceito vindo do chefe do trabalhador homossexual, em muitos casos, é exposto por meio de discriminação direta, como xingamentos, estigmatizações ou situações vexatórias, assim como também pode ser refletido no contrato de trabalho, podendo ocorrer perseguição do trabalhador, o que impacta diretamente na sua carreira profissional. Para o autor, a sociedade heteronormativa produz empresas eminentemente homofóbicas. Os padrões sociais e heterocentristas encontram no espaço corporativo um espaço propício para discriminação contra os homossexuais.

Na visão de Ferreira (2007), o preconceito sofrido pelos homossexuais no trabalho é uma representação da discriminação enfrentada por eles na sociedade, que ainda enxerga a homossexualidade como algo estranho e anormal. Por isso, muitas empresas adotam políticas de incentivo e respeito à diversidade no local de trabalho, porém o preconceito enraizado na própria cultura organizacional, bem como também nos próprios trabalhadores e gestores acaba impedindo a efetivação dessas políticas. Logo, o estímulo à diversidade no ambiente de trabalho, só existe no discurso (IRIGARAY, 2011).

Na compreensão de Irigaray (2011), a invisibilidade dos homossexuais tem relação direta com o estigma social. Portanto, a ocultação da homossexualidade pode ser derivada do preconceito sofrido pelos homossexuais que recorrem ao silenciamento da discriminação ou à autoexclusão de assuntos que possam acentuar as diferenças. Nas organizações, esses sujeitos ainda que saibam dos seus direitos, não os reivindicam por medo de represálias, o que contribui para o afastamento entre o discurso e a efetivação das políticas de diversidade.

Desse modo, Pocahy (2007) informa que, embora a homofobia seja caracterizada por situações de injúrias e insultos, ela também pode ser seguida de agressões físicas e torturas. O autor referido ressalta também que ela não se revela somente como uma forma de desqualificar o outro, mas também de tudo que for contra o padrão normativo estabelecido socialmente e que visa permitir a ampliação da liberdade do indivíduo.

Nessa linha de raciocínio, Irigaray e Freitas (2013) revelam que os gays adotam inúmeras táticas para a sobrevivência no hostil ambiente de trabalho, bem como também na sociedade. Os autores classificam os gays em: totalmente assumidos (gladiadores e pacificadores); parcialmente assumidos (gente boa e super-homem); não-assumidos (machão, sedutor e invisível).

Segundo Irigaray e Freitas (2013), os gays assumidos que adotam a estratégia de gladiadores rebatem e reivindicam seus direitos, já os pacificadores evitam qualquer tipo de atrito. Além disso, estão sempre alegres, bem-humorados e dispostos a ajudar os colegas de trabalho. Os parcialmente assumidos conhecidos como gente boa, usam da simpatia para desviar a atenção sobre a sua orientação sexual, já os super-homens buscam se destacar pela eficiência e proatividade no trabalho, com o intuito de não levantar nenhuma discussão a respeito da sua sexualidade.

Ainda na percepção de Irigaray e Freitas (2013), os gays não-assumidos percebidos como machões eliminam qualquer traço do feminino e se esquivam de qualquer indivíduo que parece ser homossexual, preferindo discutir sobre futebol e mulheres tudo para manter a masculinidade intacta, já os sedutores usam do charme para xavecar as mulheres, a fim de manter em sigilo a sua orientação sexual. Por sua vez, os invisíveis buscam chamar o mínimo de atenção, por isso são conhecidos como tímidos.

Perante o exposto, Souza (2009) salienta que um bom convívio social no local de trabalho é um elemento muito importante para o bem-estar do trabalhador, uma vez que a satisfação dos homossexuais no trabalho se dá pelo nível de aceitação da sua sexualidade no ambiente corporativo.

Na perspectiva de Heloani (2011, p. 50),

O clima de intensa competição e rivalidade nos ambientes corporativos tem passado a exigir um novo tipo de trabalhador. Para conquistar e manter um emprego, cada vez mais é necessário ser detentor não só de competências

técnicas, mas também de um forte espírito competitivo e de agressividade. Essa situação muitas vezes leva à emergência de comportamentos violentos, abusivos e humilhantes no ambiente de trabalho: em nome da competição interna e das metas a serem cumpridas, o relacionamento entre indivíduos torna-se desrespeitoso. E, não poucas vezes, a própria organização é complacente com o erro, o insulto e o abuso (HELOANI, 2011, p. 50).

Ainda na percepção de Heloani (2011), esse clima de liberdade no local de trabalho, contribui para a eclosão de ofensas graves, como por exemplo, constranger o trabalhador que não bater a meta com brincadeiras ou situações humilhantes, abrindo espaço dessa forma para o assédio moral.

Desse modo, o sétimo tópico discorre sobre o assédio moral sofrido pelos homossexuais no ambiente corporativo.

2.2.3 O assédio moral sofrido pelo homossexual no trabalho

Segundo Ferreira (2007), um espaço corporativo permissivo demais, torna a relação entre os colegas de trabalho desrespeitosa e contribui para o aparecimento de atitudes abusivas e intencionais. O aparecimento de condutas reprováveis no ambiente de trabalho, justifica-se como consequência do estímo à competitividade.

Ainda de acordo com Ferreira (2007), a supervalorização de cargos elevados por parte dos colegas de trabalho, contribui para o aumento da tirania dos chefes, uma vez que quanto maior o nível hierárquico, maior deverá ser o seu autoritarismo. Diante disso, a diversidade no ambiente corporativo se tornou um desafio não só para os trabalhadores, mas também para a organização como um todo, uma vez que a competitividade gera uma atitude agressiva e abusiva nos trabalhadores (IRIGARAY, 2011).

Esse clima liberal e de extrema competitividade no ambiente de trabalho pode contribuir para o surgimento do assédio moral que, na percepção de Thome (2007), é uma forma de violência psíquica no trabalho, configurada por uma série de ataques psicológicos repetitivos que afeta a saúde mental do trabalhador, bem como também as suas condições de trabalho.

Na perspectiva de Nascimento (2004), o assédio é uma conduta negativa que visa constranger psicologicamente ou fisicamente um indivíduo. A autora destaca que existem dois tipos de assédio: o moral e o sexual. O assédio moral refere-se a

uma prática abusiva que tem por objetivo coagir a dignidade psicológica do trabalhador, já o assédio sexual refere-se a uma atitude violenta e repetitiva que tem a intenção constranger a intimidade e privacidade do assediado.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37) corroboram que o assédio moral

É uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional.

Na concepção de Pamplona Filho, Lago Júnior e Braga (2016), a diferença entre o assédio moral e o assédio sexual está no interesse do agressor, uma vez que o assédio sexual viola a liberdade sexual do assediado, já o assédio moral infringe a integridade mental da vítima.

Na visão de Martiningo Filho (2007), o assédio moral não só causa dano à vítima, mas também à organização que omite ou contribui para o surgimento da violência moral no trabalho. Para o autor, a empresa conivente com a violência moral pode ter seu nível produtivo afetado, assim como também gastos quanto às indenizações e tratamentos médicos das vítimas.

Apesar do empregado ficar mais vulnerável aos atos hostis por causa da sua condição subordinada, o assédio moral pode vir de todos os níveis hierárquicos, proveniente do comando dos gerentes de colegas com a mesma posição ou até a omissão dos chefes majoritários da organização (SILVA, A., 2011).

Do ponto de vista de Freitas (2007), o assédio moral ocorre em três esferas: individual, empresarial e social. No contexto individual, o assédio moral prejudica a saúde mental e física do trabalhador, assim como à sua autoestima e influencia no seu relacionamento com familiares, amigos, etc.

No contexto organizacional, Freitas (2007) salienta que o assédio moral pode afetar a produtividade da vítima e o seu relacionamento com a equipe de trabalho, contribuir para o seu afastamento em virtude do aparecimento de doenças e acidentes no local de trabalho, assim como também pode aumentar os custos da organização, com perda de equipamentos, contrato de novos trabalhadores e ações de indenização. Já no contexto social, o assédio moral pode acarretar no aumento de despesas médicas, crescimento de ações previdenciárias, crescimento de

suicídios na sociedade, aposentadorias precoces e ausência do operário por invalidez, etc.

Portanto, o assédio moral se mostra na diferença e na desigualdade de poder e prestígio, envolvendo atos discriminatórios de exclusão ou rejeição em diferentes áreas como religião, política, etnia, classe social, gênero, orientação sexual (VASCONCELOS, 2016).

Sendo assim, é válido acentuar que, conforme Siqueira, Zauli-Fellows (2006), os homossexuais são os indivíduos mais hostilizados no ambiente corporativo, tendo que por vez, ocultar à sua sexualidade em razão da discriminação no trabalho. Consequentemente, o trabalhador homossexual lida com os atos discriminatórios desde a fase inicial do contrato de trabalho até depois do seu desligamento (MEDEIROS, 2007).

Na acepção de Medeiros (2007), quando a sexualidade do trabalhador homossexual é revelada, ele passa a ser motivo de piadas e provocações e, em muitos casos, é vítima do assédio moral discriminatório por seus colegas e superiores. Frequentemente, recebe um tratamento diferenciado, ficando isento das mesmas oportunidades de um trabalhador heterossexual, assim como também tendo seus benefícios corporativos desrespeitados.

É relevante informar que, o assédio moral pode acontecer na escola, na família, no trabalho e também entre amigos. É uma atitude negativa que prejudica não só a vítima, mas também a todos que estão à sua volta. E, o assédio moral não necessariamente acontece por um nível hierárquico superior do agressor. Ele pode ocorrer também entre colegas de trabalho de mesma hierarquia (SOUSA, D., 2016).

Do ponto de vista de Freitas, Heloani e Barreto (2008), as constantes repetições de atos violentos fazem com que a vítima relembra de todas as situações constrangedoras em que foi passado, o que contribui para que o assediado se sinta acuado, rebaixado e desconfiado de todos.

Na compreensão de Freitas, Heloani e Barreto (2008), a violência contribui para o aparecimento de dores de cabeça, mudança repentina de comportamento, indisposição, depressão, síndrome de pânico, entre outros. Além disso, a exclusão imposta ou a autoexclusão pode levar a vítima ao uso de drogas, à agressividade e, em muitos casos, ao pensamento suicida.

No Brasil, o assédio sexual é combatido pela Lei nº 10. 224, de 15 de maio de 2001, por meio do Art. nº 216-A, introduzido no Código Penal Brasileiro. Mas,

percebe-se que não há uma legislação específica que criminaliza o assédio moral no país. Diante do exposto, Irigaray (2011) destaca que é papel das organizações criar políticas públicas de combate ao assédio moral no ambiente corporativo, uma vez que o estímulo à competição entre funcionários contribui para o surgimento de atos violentos no trabalho.

Nessa linha de entendimento, Freitas, Heloani e Barreto (2008) informam que a maior dificuldade de comprovação do assédio moral se dá pelo fato de que tais humilhações, normalmente, são invisíveis, uma vez que o assediador toma muito cuidado para não deixar rastros.

Nesse contexto, Irigaray (2011) descreve que a criação de um comitê organizacional, formado por psicólogos, médicos, assistentes sociais, sindicalistas, o incentivo a palestras sobre o tema no local de trabalho, assim como também uma ferramenta de denúncias anônimas e o uso de cartinhas que informem e auxiliem os funcionários em casos de assédio moral são mecanismos importantes no combate à violência moral no local de trabalho.

3 METODOLOGIA

Segundo Vergara (2009), método é o modo pelo qual a pesquisa será desenvolvida. Portanto, o método consiste em uma abordagem mais vasta tanto dos fenômenos da natureza quanto da sociedade (MARCONI; LAKATOS, 2012).

Sendo assim, este capítulo apresenta o tipo de pesquisa, a população e amostra do estudo, assim como também a técnica usada na coleta dos dados.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Para a elaboração deste estudo, e tendo-se em vista a temática ser pouco discutida no ambiente corporativo, tomou-se como base a utilização do estudo descritivo, com uso de elementos qualitativos e quantitativos que, de acordo com Vergara (2009), se constitui no detalhamento das características de um determinado conjunto de indivíduos ou fenômeno.

Nessa perspectiva, Gil (2010, p. 42) corrobora que o estudo descritivo “visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, com utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados”. Na concepção do autor, as pesquisas descritivas têm como principal objetivo a descrição de um determinado grupo ou fenômeno.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Vergara (2009) define população como um conjunto de características que compõem o objeto da pesquisa. Marconi e Lakatos (2012, p. 112) ressaltam que o universo ou população “é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”. Dessa forma, a população do estudo é composta por estudantes e profissionais de secretariado do gênero masculino de determinado grupo de rede social.

A amostra é um recorte da população escolhida, seguindo alguma razão (VERGARA, 2009). Para Marconi e Lakatos (2012, p. 112), a amostra “[...] é o subconjunto do universo”. Sendo assim, a amostra da pesquisa é constituída por 12 membros de determinado grupo de rede social que se reconhecem como homossexuais.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário contendo 21 perguntas, sendo 13 abertas e 8 fechadas que, segundo Gil (2010), consiste em uma ferramenta investigativa que visa colher informações a respeito do objeto estudado. O questionário utilizado nesta pesquisa foi aplicado em dois momentos distintos:

No dia 18 de janeiro de 2018, o questionário foi encaminhado via e-mail para um integrante de determinado grupo de rede social, com o intuito de extrair o maior número de informações a respeito dos desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo. Desse modo, o primeiro entrevistado serviu de experiência-piloto, o que possibilitou selecionar as perguntas mais relevantes para o estudo e, além disso, acrescentar mais duas consideravelmente importantes para o êxito da pesquisa.

No dia 21 de abril de 2018, o questionário já no formato do Google Docs foi lançado em determinado grupo de rede social composto por 445 estudantes e profissionais de secretariado do gênero masculino e estendeu-se até o dia 04 de maio de 2018. Segundo Camargo (2013), o grupo constituído por secretários foi criado em 2011 e tem como objetivo reunir o máximo de estudantes e profissionais de secretariado do gênero masculino para promover discussões a respeito da participação masculina na área secretarial.

O presente trabalho teve por finalidade colher informações apenas dos secretários que se reconhecem como homossexuais. Por isso, obteve-se apenas 12 respondentes. É válido destacar também a dificuldade de encontrar homossexuais dispostos a serem investigados, uma vez que há ainda um receio em revelar-se homossexual, pois a orientação sexual tem um forte impacto na aceitação do profissional no ambiente corporativo.

Para melhor compreender as respostas discursivas dos 12 entrevistados, foi utilizada a análise crítica do discurso (ACD) que, para Melo (2010), apresenta-se como uma ferramenta investigativa na análise de práticas discursivas que simbolizam as normas e costumes sociais, examinando as diferentes relações de poder usadas no cotidiano e na linguagem formal. Portanto, identifica-se como uma área da ciência que analisa criticamente as táticas do discurso das elites.

O estudo da Linguística Crítica (LC) que via a linguagem como uma forma de manifestação de ordem social e econômica, teve sua origem na Grã-Bretanha, em 1970. Porém, ganhou notoriedade por meio das pesquisas de Norman Fairclough na Universidade de Lancaster (GUIMARÃES, 2012).

Segundo Guimarães (2012), o termo *Critical Discourse Analysis*, conhecido, no Brasil, como análise crítica do discurso ou análise do discurso crítica foi criado por Norman Fairclough. Apesar de ter sido inicialmente usado por Fairclough em 1985, no *Journal of Pragmatics*, passou a ser visto como uma linha de investigação somente em 1990, por Van Dijk, através da publicação da revista *Discourse and Society*. Nesse contexto, Orlandi (2009, p.47) frisa que

A relação da ordem simbólica com o mundo se faz de tal forma que, [...], é preciso que a língua como sistema sintático passível de jogo - de equívoco, sujeita a falhas - se inscreva na história. Essa inscrição dos efeitos linguísticos materiais na história é que é a discursividade (ORLANDI, 2009, p. 47).

Para o autor mencionado, a análise é um processo que se inicia pela determinação dos registros orais e escritos e se estrutura perante a característica do material e à problemática em questão, já o discurso é a fala em movimento, ou seja, a comunicação verbal. E, através do estudo do discurso, percebe-se o sujeito falando. Diante disso, Melo (2010) acentua que a ACD se baseia na visão de que as práticas discursivas são práticas socialmente construídas, sobre as quais se evidenciam mecanismos assistenciais e abuso de poder.

Nessa perspectiva, Fairclough (2012, p. 312) corrobora que

A ACD é uma forma de ciência social crítica, projetada para mostrar problemas enfrentados pelas pessoas em razão das formas particulares de vida social, fornecendo recursos para que se chegue a uma solução. É claro que isso leva a uma pergunta: um problema para quem? Na condição de ciência social crítica, a ACD tem objetivos emancipatórios e focaliza os chamados “perdedores” dentro de certas formas de vida social – os pobres, os excluídos socialmente, aqueles que estão sujeitos a relações opressivas de raça e sexo, e assim por diante (FAIRCLOUGH, 2012, p. 312).

Perante o exposto, julgou-se necessário examinar o discurso dos secretários homossexuais desta pesquisa através da ACD, para um melhor entendimento das diferentes relações de poder e linguagem presentes no cotidiano dos investigados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresenta-se neste capítulo, a análise dos dados que foi realizada com base nas respostas dos 12 entrevistados, bem como também às reflexões a respeito da temática em questão.

Para facilitar a análise dos resultados, o questionário foi organizado da seguinte maneira: (1) perfil do entrevistado; (2) empregabilidade e (3) o secretário homossexual no ambiente corporativo.

A primeira e a segunda partes se basearam na descrição e análise do perfil e de algumas características da empregabilidade dos entrevistados através das perguntas fechadas; já a terceira se respaldou por meio da análise crítica do discurso (ACD). Para preservar as identidades dos 12 investigados, optou-se por utilizar a Sigla E de entrevistado, acrescida do número 1 ao 12.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

As questões de 1 a 4 referem-se ao perfil dos entrevistados que buscou saber a faixa etária, o estado civil, o grau de formação e o lugar onde moram os investigados.

Dessa forma, o Quadro 3 mostra as respostas obtidas. Os participantes estão identificados pela letra E de entrevistado, seguida do número de 1 a 12.

Quadro 3 – Perfil dos entrevistados

Sigla	Faixa Etária	Estado Civil	Formação	Cidade
E1	28-32	Solteiro	Bacharel em Secretariado Completo	Rio Claro SP
E2	28-32	União Estável	Bacharel em Secretariado Completo	Belém PA
E3	32-36	Solteiro	Bacharel em Secretariado Completo	Belo Horizonte MG
E4	28-32	Casado	Bacharel em Secretariado Completo	João Pessoa PB
E5	24-28	Solteiro	Bacharel em Secretariado Completo	Fortaleza CE
E6	24-28	Solteiro	Tecnólogo em Secretariado Incompleto	São Paulo SP
E7	32-36	Casado	Técnico em Secretariado Completo	Osasco SP
E8	20-24	Solteiro	Bacharel em Secretariado Completo	Rio de Janeiro RJ
E9	20-24	Solteiro	Bacharel em Secretariado Completo	São Paulo SP
E10	24-28	Solteiro	Bacharel em Secretariado Completo	São Paulo SP
E11	28-32	Solteiro	Bacharel em Secretariado Completo	Recife PE
E12	24-28	Solteiro	Bacharel em Secretariado Completo	Florianópolis SC

Fonte: Elaborado pelo autor, com dados do questionário.

No que diz respeito a faixa etária (questão 1), observa-se no Quadro 3 que dos 12 entrevistados, 4 (E5, E6, E10 e E12) têm entre 24 e 28 anos, 4 (E1, E2, E4 e E11) têm entre 28 e 32 anos, 2 (E3 e E7) têm entre 32 e 36 anos e os outros 2 (E8 e E9) têm entre 20 e 24 anos. Portanto, nota-se que os participantes, em sua maioria, são jovens com idades entre 24 e 32 anos.

Em relação ao estado civil (questão 2), verifica-se no Quadro 3 que dos 12 investigados, 9 (E1, E3, E5, E6, E8, E9, E10, E11 e E12) estão solteiros, 2 (E4 e E7) são casados e 1 (E2) tem uma união estável. Dessa forma, percebe-se que dos 9 solteiros, 4 (E5, E6, E10 e E12) têm entre 24 a 28 anos, 2 (E8 e E9) têm entre 20 a 24 anos, 2 (E1 e E11) têm entre 28 a 32 anos e 1 (E3) tem entre 32 a 36 anos.

Por oportuno, a partir do estado civil informado por 2 (E4 e E7) dos respondentes, aqui se recuperam dados do referencial teórico deste trabalho: a celebração do casamento entre pessoas do mesmo sexo, assim como a conversão da união estável em casamento, no Brasil, é assegurada pela resolução nº 175, de 14 de maio de 2013, do Supremo Tribunal Federal.

Com relação ao grau de formação (questão 3), constata-se no Quadro 3 que dos 12 entrevistados, 10 (E1, E2, E3, E4, E5, E8, E9, E10, E11 e E12) têm o bacharel em secretariado executivo, 1 (E7) tem o técnico em secretariado e o outro (E6) tem o tecnólogo em secretariado incompleto.

Desse modo, é possível notar que apenas 1 (E7) faz parte do nível médio em secretariado, dado que o técnico em secretariado pertence ao grau médio, enquanto o tecnólogo em secretariado, segundo Pegorini e Vilas-Boas (2013), equivale o grau superior. Observa-se também que dos 10 indivíduos que têm o bacharel em secretariado executivo, 8 são solteiros, 1 é casado e o outro tem uma união estável.

No que se refere ao lugar onde os entrevistados residem (questão 4), nota-se no Quadro 3 que 5 (E1, E6, E7, E9 e E10) moram no Estado de São Paulo, enquanto os demais (E2, E3, E4, E5, E8, E11, E12), respectivamente, vivem nos estados de Pará, Minas Gerais, Paraíba, Ceará, Rio de Janeiro, Pernambuco e Santa Catarina.

Dessa maneira, é possível afirmar que 7 (E1, E3, E6, E7, E8, E9 e E10) dos participantes residem na região sudeste do país, 3 (E4, E5 e E11) vivem na região nordeste, 1 (E2) mora na região norte e o outro (E12) se encontra na região sul. Verifica-se também que dos 7 que vivem na região sudeste, 5 são solteiros e têm o bacharel em secretariado executivo, como mostra o Quadro 3.

4.2 EMPREGABILIDADE

As questões de 5 a 8 referem-se à empregabilidade dos entrevistados que buscou saber se os participantes estavam trabalhando e em qual função, o tempo de atuação no secretariado, assim como também o setor de trabalho e o maior salário recebido como secretário.

Questionados sobre estarem trabalhando e em qual função (questão 5), obteve-se as seguintes respostas: 6 (E2, E3, E4, E6, E8 e E12) afirmaram trabalhar como secretário, 2 (E10 e E11) disseram atuar em outra profissão e os demais (E5, E7 e E9) declararam não trabalhar.

Vale frisar que apenas 11 profissionais responderam a esta questão, visto que ela foi adicionada no segundo momento da pesquisa. Diante disso, o E1 não respondeu, já que ele serviu como experiência-piloto na primeira fase do questionário. Mas, se pode notar pelas respostas posteriores do investigado que ele atua há mais de 10 anos no secretariado. Portanto, dos 12 entrevistados, 7 trabalhavam como secretário.

Apesar de a maioria (7) atuar como secretário, presume-se que este quadro seja apenas um pequeno recorte da realidade, porque o desconhecimento da presença masculina na profissão, atrelado à imagem estereotipada que os recrutadores têm em relação às possibilidades de atuação do profissional de secretariado cooperam para que muitos homens sejam descartados para o cargo de secretário (SILVA; VEIGA; SOUZA, 2017).

Além disso, ainda hoje, os homossexuais estão expostos à não contratação ou à estagnação profissional em razão da homossexualidade (SANCHES, 2006). Desse modo, é importante destacar que o preconceito e a discriminação contra os homossexuais, bem como também contra os grupos marginalizados na sociedade, corroboram para a violação dos direitos do cidadão (RIOS, 2009).

O Quadro 4 mostra o tempo de atuação na profissão de secretariado, o maior salário recebido como secretário durante a carreira profissional, bem como também o setor de trabalho.

Os participantes estão identificados pela letra E de entrevistado, seguida do número de 1 a 12.

Quadro 4 – Empregabilidade

Sigla	Tempo de atuação	Maior salário como secretário	Setor
E1	mais de 10 anos	x	Público
E2	7 a 10 anos	R\$ 8.000,00	Público
E3	3 a 5 anos	R\$ 5.000,00	Público
E4	7 a 10 anos	R\$ 5.000,00	Público
E5	x	R\$ 1.450,00 meio período	x
E6	até 3 anos	R\$ 1.200,00	Privado
E7	x	R\$ 1.500,00	x
E8	3 a 5 anos	R\$ 2.500,00	Privado
E9	x	R\$ 4.100,00	x
E10	x	R\$ 4.400,00	Privado
E11	x	R\$ 1.500,00	Privado
E12	até 3 anos	R\$ 2.500,00	Público

Fonte: Elaborado pelo autor, com dados do questionário.

Com relação ao tempo de atuação na profissão de secretariado (questão 6), nota-se no Quadro 4 que dos 7 entrevistados que declararam atuar como secretário, 2 (E2 e E4) têm de 7 a 10 anos na profissão, 2 (E3 e E8) têm de 3 a 5 anos no ramo secretarial, 2 (E6 e E12) têm até 3 anos na área e 1 (E1) exerce o secretariado há mais de 10 anos. Dos 5 entrevistados que não responderam a esta questão, 3 (E5, E7 e E9) não trabalham e 2 (E10 e E11) atuam em outra profissão.

É importante realçar que, ainda que os resultados aqui mostrados sejam positivos, presume-se que estes não correspondem à realidade da maioria dos secretários homossexuais masculinos espalhados pelo país, dado que a pesquisa é composta apenas por 12 estudantes e profissionais de secretariado dos quais 5 são serventuários públicos concursados.

No que diz respeito ao maior salário recebido como secretário durante a carreira profissional (questão 7), tem-se um resultado distinto, sendo o E2 o entrevistado que recebeu o salário mais expressivo (R\$ 8.000,00) dentre os demais. Na segunda posição (R\$ 5.000,00) ficaram o E3 e o E4 e, na terceira (R\$ 4.400,00) e na quarta (R\$ 4.100,00), o E10 e o E9 respectivamente e, em última posição (R\$ 1.200,00) o E6. É válido salientar que o E1 não respondeu a esta questão, visto que ela foi incorporada apenas no segundo momento do questionário.

Verifica-se também no Quadro 4 que os entrevistados que receberam os salários mais altos atuam há mais de três anos no secretariado. Nesse sentido, é importante destacar que o expressivo salário destes indivíduos tem relação direta com o grau de formação e com o setor público, haja vista que todos os 5 (E2, E3,

E4, E9 e E10) têm o bacharel em secretariado executivo completo, tal dado podendo ser observado no Quadro 3.

Em relação ao setor de trabalho dos entrevistados (questão 8), constata-se no Quadro 4 que 5 (E1, E2, E3, E4 e E12) atuam no setor público e 4 (E6, E8, E10 e E11) trabalham no setor privado. Os outros participantes (E5, E7 e E9) não responderam a esta questão por estarem desempregados.

Percebe-se também no Quadro 4 que dos 5 (E2, E3, E4, E9 e E10) que receberam os salários mais expressivos durante a carreira profissional, 3 (E2, E3 e E4) trabalham no setor público. Dessa forma, é relevante destacar que o gosto pelo setor público, na maioria das vezes, se dá pela estabilidade profissional, por melhores salários e benefícios corporativos.

Dos 12 entrevistados, 11 têm nível superior, sendo que 5 são funcionários públicos. Logo, constitui-se grupo empregável, minoria emergente no trágico cenário atual em que os homossexuais brasileiros estão inseridos, dado que segundo o Grupo Gay da Bahia, o Brasil é o país que mais mata LGBTs.

4.3 O SECRETÁRIO HOMOSSEXUAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

As questões discursivas de 9 a 21 referem-se à vivência dos secretários homossexuais no ambiente corporativo, no espaço universitário, bem como também na sociedade em geral, haja vista que ambos estão diretamente ligados entre si. As respostas dos entrevistados foram analisadas por meio da ACD.

A questão 9 buscou saber a visão que os entrevistados têm em relação a participação masculina no secretariado.

E5 – [...] o homem sempre é colocado em plano inferior por estar em uma profissão predominantemente feminina.

E7 – Existem poucas oportunidades no mercado de trabalho para profissionais do sexo masculino.

E10 – Desafiador, rompimento de paradigmas e mudanças na cultura organizacional das empresas.

E12 – É algo que ainda é visto com estranheza. Prova disso é que nos anúncios de concursos públicos e vagas para secretários (as), é quase sempre utilizado o gênero feminino.

Percebe-se que em todos os discursos há uma concordância de que existem barreiras para o homem na profissão. Através do discurso do E1, observa-se que o próprio sistema de dominação e superioridade masculina coloca o homem que atua em um cargo majoritariamente feminino, como inferior aos demais, haja vista que os papéis sexuais desempenhados por homens e mulheres, ditam também quais carreiras devem seguir, sendo os homens destinados a altos cargos e às mulheres destinadas a funções subordinadas, desqualificadas e desvalorizadas no mercado de trabalho (PADILHA; VAGHETTI; BRODERSEN, 2006).

Na visão do E7 há poucas oportunidades para o homem no secretariado. Consequentemente, este é um dos motivos pelos quais o próprio participante respondeu estar desempregado. O E10 enxerga o secretariado como um ramo desafiador para o homem. Este fato é comprovado pelo próprio investigado que apesar de ter o grau bacharel em secretariado executivo migrou para outra profissão. Já para o E12, o homem secretário é visto com estranheza. Ainda o entrevistado cita como exemplo, as vagas nos anúncios de emprego que, na maioria das vezes, são voltadas para o gênero feminino. É importante lembrar que apenas o E12 trabalha como secretário, o E10 atua em outra profissão, já o E5 e o E7 não trabalham.

Para Baptista e Camargo (2013), os estereótipos e preconceitos carregados pela profissão e pelo profissional de secretariado do gênero masculino, se dão pela cultura patriarcal e machista existente na sociedade brasileira, dado que o secretariado foi por muitos anos exercido pelas mulheres. Antigamente, a secretária era escolhida por dois critérios: beleza física e boa datilografia.

A questão 10 procurou saber se para os entrevistados, há fatores que estigmatizam o profissional de secretariado do gênero masculino. Dos 12 participantes, 8 responderam que sim, 3 disseram que não e 1 não soube opinar.

E4 – Percebo que a profissão é estigmatizada no todo, por ser de predominância feminina e estar em um campo profissional de pouco prestígio.

E5 – Sim, a falta de conhecimento por parte dos gestores/selecionadores de que há homens na profissão e que não é um cargo exclusivo para mulheres, bem como não há cargos exclusivos para homens.

E8 – Não. Se existem, são baseados em pensamentos machistas e separatistas.

E12 – Sim. A profissão de secretariado não é vista como uma "profissão de homem."

Verifica-se que a maioria dos entrevistados respondeu que há fatores que estigmatizam o homem secretário. Segundo o E4, a profissão é estigmatizada como um todo, por ser um campo de atuação pouco valorizado e de predominância feminina. De acordo com o E5, o desconhecimento da atuação do homem na área, assim como também a cultura de que o secretariado é uma profissão feminina são estigmas carregados pelo profissional de secretariado do gênero masculino.

Segundo o E8, não há fatores que estigmatizam o homem secretário, porém o participante ressalta que *“se existem, são baseados em pensamentos machistas e separatistas”*. Na visão do E12, *“a profissão de secretariado não é vista como uma ‘profissão de homem’”*. Percebe-se que na maioria dos discursos, o estigma do profissional de secretariado do gênero masculino está diretamente relacionado com a forte presença das mulheres no secretariado e com a falta de conhecimento da atuação do homem por parte de empregadores e da sociedade como um todo.

O estigma do homem secretário, assim como também da profissão como um todo, está diretamente ligado ao machismo presente na cultura brasileira, o que causa a ligação do profissional de secretariado sempre com a imagem da mulher, haja vista que, os papéis de gênero predefinidos desde o nascimento, direcionam homens e mulheres na escolha da profissão, colocando o homem sempre em uma posição superior à mulher.

Portanto, o homem que escolhe seguir na carreira secretarial, enfrenta barreiras para entrar e se manter no mercado de trabalho, pois ele vai de encontro ao papel de gênero estabelecido socialmente pela cultura machista do Brasil, dado que o secretariado é visto como uma profissão subordinada e de pouco prestígio, logo considerada feminina.

A questão 11 desejou saber se os participantes já haviam sido dispensados de uma vaga ou entrevista de emprego por serem homens e homossexuais. Dos 12 entrevistados, 10 afirmaram ter sido dispensados de uma vaga ou entrevista de emprego por serem homens, enquanto apenas 2 declararam que não. Em relação à orientação sexual, apenas 1 respondeu ter sido dispensado de uma vaga ou entrevista de emprego por ser homossexual, 11 disseram não ter sido dispensados.

E2 – Nunca senti preconceito por ser homem ou gay, mas isso talvez seja por ter seguido carreira pública logo após me formar. Por outro lado, ainda é bem forte a surpresa quando procuram "a secretaria" do gestor e sou eu quem atende, ainda que não sejam reações negativas.

E7 – Sim, já em entrevista para cargo similar quando notei que era único homem candidato diz eram que meu CV naquele momento não era o que procuravam porém, os requisitos que se pediam na vaga naquele momento os meus estavam acima do desejado.

E10 – Sim, já fui eliminado por ser do sexo masculino. Por ser homossexual não houve nenhuma resistência explícita, porém já disseram « não é por este motivo, viu » achei este comportamento indevido.

E11 – Por ser do sexo masculino. E ainda se for homossexual, mais preconceito. Porém, se é reconhecido por algumas empresas que, se for do sexo masculino para o cargo de secretário executivo, subentende-se que é gay.

Verifica-se no discurso do E2 que apesar dele não ter sido dispensado de uma vaga ou entrevista de emprego no secretariado por ser homem e homossexual, o mesmo acredita não ter passado por essas situações, pelo fato de seguir carreira pública, haja vista que os concursos públicos não classificam os candidatos por gênero ou orientação sexual, mas sim por competência. É tanto que o participante atua há mais de 7 anos como secretário no setor público, como mostra o quadro 4.

O E7 relatou já ter sido dispensado de uma vaga ou entrevista de emprego em secretariado por ser homem, salientando ainda que seu currículo estava acima do esperado, mas que mesmo assim foi dispensado. A dificuldade que o E7 sente em conseguir um emprego na área secretarial ainda se perpetua, uma vez que o participante não trabalha. Ainda na atualidade, o secretariado é visto como uma profissão feminina e, por isso, o homem que ingressa na profissão de secretariado enfrenta diversas barreiras em virtude do estereótipo carregado pela profissão (BARROS; IZEQUIEL; SILVA, 2011).

O E10 respondeu ter sido dispensado de uma vaga ou entrevista de emprego na profissão de secretariado por ser homem e, relatou também que, no mesmo momento, passou por uma situação suspeita em virtude da sua orientação sexual ao ser dispensado do cargo, onde o mesmo foi informado que ele não estaria sendo dispensado por ser homossexual, o que de fato soa com estranheza, dado que o homossexual passa por situações negativas no trabalho, desde o processo de seleção pessoal. Podendo ser agravadas, quando a orientação sexual do indivíduo é exposta, fazendo com que o mesmo sofra hostilização, seja impedido de crescer profissionalmente e, até mesmo perca o emprego. Além disso, em alguns casos, o homossexual ganha bem menos do que um heterossexual, exclusivamente em decorrência da sua homossexualidade (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Apesar de o E11 não ter deixado claro se já foi dispensado de uma vaga ou entrevista de emprego para o cargo de secretário por ser do gênero masculino e também por ter a orientação sexual oposta ao padrão aceito pela sociedade brasileira, ele acredita que há preconceito quanto ao homem secretário e que também existe o estereótipo de que todo o homem secretário é homossexual, corroborando ainda mais para o agravamento do estigma enfrentado pelo gênero masculino na profissão de secretariado. É significativo lembrar que, apesar de possuir o grau bacharel em secretariado executivo, o E11 migrou para outra profissão.

A questão 12 almejou saber se em algum momento da vida profissional, os investigados já sentiram suas competências e habilidades menosprezadas, exclusivamente por causa da sua orientação sexual. Dos 12 investigados, 3 responderam que sim e 9 declararam que não.

E2 – Não, por geralmente trabalhar para mulheres gestoras, ser gay contava como positivo, pois achavam que eu tinha bom gosto e não se sentiam expostas (estereotipo, claro).

E3 – Não, deve ser explicado por eu não ter trejeitos tão visíveis que mostram que sou homossexual. Não que me importo, mas a sociedade discrimina mais as pessoas assim.

E5 – Não, tive o prazer de trabalhar em uma universidade, num ambiente totalmente livre de preconceitos.

E7 – Sim, sinto isso até o dia de hoje.

E9 – Não. Não me ocorreu nenhum tipo de discriminação, porém já presenciei a ocorrência com outros profissionais.

Apesar de não ter passado por situações de diminuição e menosprezo de suas competências e habilidades por ser homossexual, sendo, na maioria das vezes, considerado como algo “positivo” pelas gestoras com quem trabalhou, o E2 acredita que isso tem a ver com o estereótipo de que o todo gay tem bom gosto, logo, além de um secretário, elas ganham também um maquiador pessoal, um confidente, um personal stylist, um cabeleireiro, etc. O que pode ocasionar em um desvio de função e uma queda na produtividade da organização, em virtude da atenção voltada para gostos pessoas das gestoras.

O E3 justifica-se que não passou por nenhuma situação de menosprezo de suas competências, por não ser um homossexual afeminado, dado que o afeminado se torna mais vulnerável aos atos discriminatórios no trabalho, pois além de assumir

uma sexualidade desaprovada socialmente, ele também possui traços femininos, vistos como naturalmente das mulheres.

Sendo assim, no pensamento machista, todo homem deve ser heterossexual, bruto, viril e forte. E, aqueles que apresentam uma sexualidade diferente do padrão heteronormativo, frequentemente são alvos de discriminação e preconceito, como o caso dos gays, uma vez que estes “envergonham” a categoria homem. Na perspectiva de Reis (2009), o preconceito e a discriminação contra os indivíduos não heterossexuais, podem contribuir para o afastamento de familiares e amigos, para o abandono dos estudos e, em último caso, para a entrada no mundo da prostituição.

O E5 afirmou não ter passado por essas situações negativas por ter estudado em um ambiente acolhedor e que respeita as diferenças. O que significa dizer que aos poucos, os LGBTs estão conquistando o seu espaço, dado que a escola, por muitos anos, contribuiu para a discriminação de todo aquele que não apresentava o padrão heteronormativo, assim como também corroborou para a discriminação contra negros e pobres (JUNQUEIRA, 2015).

O E7 informou que até hoje passa por situação de menosprezo de suas competências por ser homossexual. Dessa forma, acredita-se que este seja um dos motivos pelos quais o participante respondeu estar desempregado. O E9 declarou não ter passado por nenhum tipo de discriminação, mas que já presenciou a ocorrência com outros profissionais. É neste cenário que os homossexuais se encontram em razão da homofobia e do heterossexismo existentes nas organizações. Logo, há casos em que os direitos e benefícios corporativos dos homossexuais são desrespeitados (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

A questão 13 objetivou saber se os entrevistados já tiveram problema com algum (a) chefe em virtude da sua homossexualidade. Dos 12 investigados, 10 responderam que não tiveram problemas e apenas 2 afirmaram que sim.

E7 – Já me senti constrangido não somente pela minha sexualidade, mas também pelo fato de ser ateu, já escutei conversinha do tipo "é a falta de deus que faz ele ser assim."

E12 – Não, porém meu chefe e meus colegas são quase todos de extrema-direita, e embora não demonstrem preconceito em relação à minha pessoa, são preconceituosos e intolerantes com homossexuais de modo geral, bem como outras minorias.

No discurso do E7, percebe-se que ainda há muito preconceito contra os homossexuais, dado que o judaico-cristianismo por muito tempo propagou a imagem

de que o homossexual era um ser promíscuo e a homossexualidade um pecado aos olhos de Deus (SILVA, W., 2011). Apesar de, teoricamente, o Brasil ser um país laico, o fato de o E7 ser um homossexual ateu, só o deixa mais exposto à discriminação e ao preconceito, uma vez que para a família tradicional brasileira, tanto os homossexuais quanto os ateus são seres estranhos e pecaminosos.

É significativo ressaltar que, segundo Junqueira (2012), a homossexualidade só foi retirada da condição de desvio de transtorno mental, em 1985 pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) e depois de mais de dez anos, em 1999, foi removida do quadro de doenças pelo Conselho Federal de Psicologia (CPF). Infelizmente, ainda nos dias atuais, muitos homossexuais são submetidos a tratamentos sigilosos com o intuito de se libertarem da “enfermidade”. É tanto que em pleno século XXI, há quem acredite na “Cura gay”!

Apesar de não ter passado por nenhum problema explícito por ser homossexual, o E12 afirmou que seu chefe e colegas de trabalho são extremamente homofóbicos, preconceituosos e intolerantes, não somente com homossexuais, mas também com outras minorias. É por esse e outros motivos que a maioria dos homossexuais acaba assumindo comportamentos heterossexuais no ambiente de trabalho (KERN; SILVA, 2009).

A questão 14 pretendeu saber se os entrevistados já foram assediados moralmente ou sexualmente por algum (a) chefe ou colega de setor. Dos 12 investigados, 5 responderam que já sofreram algum tipo de assédio no local de trabalho e 7 declaram que não.

E2 – Já sofri assédio, mas por questões gerenciais, não relacionadas a minha sexualidade. Não denunciei por medo de retaliação.

E4 – Já sofri assédio moral, mas era infelizmente uma situação típica na organização. O pool de secretariado era meio que forçado a saber lidar com a crueldade da chefia [...].

E7– Sim, porém não fiz denuncia por falta de conseguir levantar provas.

E8 – Assédio sexual de chef gay. Não denunciei. Dolorosamente e pacientemente transformei nossa relação em algo estritamente profissional.

Apesar de ter sofrido assédio no trabalho, o E2 respondeu que o fato não tem a ver com sua orientação sexual, mas sim com questões gerenciais. O participante ainda ressaltou que não denunciou o assédio por medo de represálias. Dessa forma, é importante realçar que, o trabalhador se torna vulnerável aos atos discriminatórios

no ambiente de trabalho pela sua posição subordinada. Entretanto, o assédio pode vir de todos os níveis hierárquicos, seja pelos colegas de mesma posição, ou até mesmo pela convivência dos gestores da organização (SOUZA, A., 2011).

Há também uma grande dificuldade de comprovação do assédio, posto que, de acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2008), o agressor toma muita cautela para não deixar pistas. Dessa forma, muitas vítimas optam pelo silenciamento por medo de perderem o emprego e, também por não terem provas concretas, fato comprovado pelo discurso do E7.

Além de ter sofrido assédio no trabalho, o E4 declarou também que a situação já havia se tornando rotineira na organização a qual ele trabalhou. Percebe-se pelo relato do participante citado que sua chefia era extremamente autoritária. Por isso, a supervalorização de altas posições hierárquicas por parte dos trabalhadores, corrobora para o crescimento da tirania dos chefes, uma vez que o autoritarismo tem relação direta com o cargo ocupado na empresa (FERREIRA, 2007).

Verifica-se que o E8 passou por duplo constrangimento: pelo assédio sofrido e também pela revelação ou identificação da homossexualidade, uma vez que, constantemente, os homossexuais evitam entrar em equipes de trabalho constituída por homossexuais por receio de serem reconhecidos como tal, bem como também preferem manter distância de colegas de trabalho homossexuais por medo de serem hostilizados. Essas práticas são um modo, pelo qual os homossexuais usam para ocultar a orientação sexual (FERREIRA, 2007).

A ocultação da homossexualidade tem relação com a discriminação e o preconceito sofridos pelos homossexuais. Dessa forma, muitos optam pela omissão das práticas discriminatórias e pelo afastamento de discussão ligada à sexualidade no trabalho. Nas empresas, apesar de terem ciência dos seus direitos, muitos homossexuais não os reivindicam por medo de represálias, o que corrobora para o distanciamento do discurso e o cumprimento das políticas de diversidade (IRIGARAY, 2011).

Portanto, esses fatores por si próprios, já se configuram espécie de assédio moral sistêmico ao indivíduo, fazendo-o silenciar para não ser punido. Isso deve refletir nas respostas mais positivas do se supunha no início desta pesquisa. Quiçá os entrevistados, eles próprios não tenham se dado conta dessa espécie de imposição de silenciamento, ou ainda, se percebem, optam por ignorar sob risco de criar mais empecilhos à vida profissional.

O forte estímulo à competitividade no ambiente corporativo, passou a exigir do funcionário um novo perfil profissional. Para entrar e se manter no mercado de trabalho, é necessário não somente conhecimentos técnicos, mas também um espírito competitivo. Esse novo perfil, muitas vezes, contribui para o surgimento de comportamentos humilhantes e abusivos no local de trabalho, sendo justificados pela competitividade e metas a serem cumpridas. Em muitos casos, a própria empresa é conivente com os atos abusivos (HELOANI, 2011).

Por isso, a banalização ao sofrimento alheio em função da alta competitividade entre trabalhadores, muito presente na atualidade, se torna um elemento agravante ao bom convívio no ambiente corporativo, prática que expõe os mais vulneráveis, objeto de discriminação social. Do exposto, não se exclui dessa lógica o abuso perpetrado de homossexual para homossexual, como no caso do assédio sofrido pelo E8.

A questão 15 aspirou saber se ao cursar secretariado, os entrevistados já sentiram rejeição por parte de colegas e professores em virtude da sua condição sexual. Dos 12 participantes, 11 declararam não ter sofrido preconceito e 1 respondeu equivocadamente.

E2 – Não, evitei expor minha sexualidade na faculdade.

E7 – Não, ao contrário na instituição onde cursei sempre tive um grande apoio de colegas e de professores e direção.

E9 – Não. Profissionais de secretariado têm como uma de suas inúmeras virtudes a capacidade de ser como a própria etimologia da palavra diz "secreto". Indubitavelmente, há profissionais homossexuais em Secretariado, porém muitos preferem manter-se não declarados temendo, com certeza, represália, mudança de comportamento, discriminação e preconceito por partes dos pares de trabalho.

Apesar de não ter sofrido preconceito de colegas e professores por ser homossexual, o E2 optou por manter em sigilo sua homossexualidade, justamente para evitar qualquer menção à sua sexualidade, haja vista que o funcionário homossexual prefere manter em sigilo a sua orientação sexual por medo de sofrer discriminação e hostilização no ambiente de trabalho (DINIZ et al., 2013).

Através do relato do E7, nota-se que aos poucos, as universidades estão cada vez mais acolhedoras e sabendo lidar com as diversidades, posto que, por muito tempo, a escola brasileira reproduziu brincadeiras heterossexistas e

homofóbicas, inclusive, usadas como recursos midiáticos, fazendo com que muitos homossexuais fossem excluídos e marginalizados (JUNQUEIRA, 2015).

O relato do E9 corrobora com o relato do E2, onde o medo do preconceito e da discriminação faz com que muitos homossexuais mantenham em sigilo à sua orientação sexual no local de trabalho, haja vista que, os homossexuais declarados apresentam uma sexualidade abominada pela sociedade. Logo, muitos homossexuais preferem manter a orientação sexual em segredo, por medo do preconceito, da discriminação e da rejeição da família, da escola, da organização e da sociedade (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

A questão 16 buscou saber se os entrevistados já foram humilhados ou constrangidos por algum (a) colega de classe ou de trabalho devido à sua condição sexual. Dos 12 investigados, 9 declararam não ter passado por nenhuma situação vexatória, 2 afirmaram já ter sido humilhados e 1 não soube responder.

E1 – Acredito que não fui humilhado por ser homossexual devido eu ter uma postura firme e centrada; por não permitir invasões ou especulações em minha vida particular.

E2 – Em termos, não houve nenhum comentário direto, mas no meio de uma ou outra conversa, eu percebia uma dificuldade de entender o que é a homossexualidade e acabavam por cometer gafes.

E6 – Constrangido pela minha orientação, mas não por ser secretário.

O E1 declarou não ter passado por situações de constrangimento no trabalho, devido à sua postura firme. Consequentemente, este é um dos comportamentos assumidos por grande parte dos homossexuais no trabalho, pois para driblar as adversidades, conviver bem no hostil e manter em sigilo a homossexualidade, a maioria dos gays adota diversas estratégias (IRIGARAY; FREITAS, 2013).

Segundo Irigaray e Freitas (2013), muitos gays adotam as estratégias de: gladiadores e pacificadores (os totalmente assumidos), gente boa e super-homem (os parcialmente assumidos) e machão, sedutor e invisível (os não-assumidos). Os totalmente assumidos conhecidos como gladiadores lutam pelos seus direitos, enquanto os pacificadores usam do bom humor e da solidariedade, evitando qualquer tipo de conflito no ambiente corporativo. Os parcialmente assumidos conhecidos como gente boa usam da simpatia com o intuito de evitar qualquer tipo de comentário referente à sua homossexualidade, já os super-homens estão sempre dispostos e procuram se destacar pelas suas competências, desempenhando as

atividades com eficiência e eficácia, a fim de desviar a atenção da sua sexualidade, como é o caso do E1.

Os não-assumidos denominados de machões, se apresentam com o padrão normativo, já que eles excluem qualquer característica feminina, já os sedutores abusam da sedução para atrair as mulheres, se passando por heterossexuais e os invisíveis são bastante discretos (IRIGARAY; FREITAS, 2013).

No relato do E2, observa-se que a ignorância e a visão deturpada a respeito da homossexualidade, ainda na atualidade, fazem com que muitos sejam preconceituosos e cometam atos discriminatórios contra as minorias sexuais, haja vista que o forte discurso machista e heteronormativo, nitidamente mostrado pelo judaico-cristianismo relaciona os homossexuais e os bissexuais à promiscuidade e à perversão (AMARAL, 2017).

Essa visão negativa referente à homossexualidade é evidenciada no relato do E6. Ainda hoje, muitos homossexuais são dispensados ou não são contratados exclusivamente em decorrência da sua orientação sexual. E, muitos têm sua carreira profissional estagnada (SANCHES, 2006). É importante lembrar que todos os entrevistados (E1, E2 e E6), trabalham como secretário, ou seja, apesar de fazerem parte de um dos grupos marginalizados socialmente, estes indivíduos são minoria empregável no atual cenário brasileiro.

A questão 17 procurou saber se os entrevistados já receberam algum apelido pejorativo na faculdade ou no trabalho por serem homossexuais. Dos 12 investigados, apenas 1 declarou ter recebido apelido pejorativo.

E6 – Sim, mas dialogar com os envolvidos foi suficiente para resolver o problema.

Apesar de ter recebido apelido pejorativo por ser homossexual, o E6 afirmou que “[...] *dialogar com os envolvidos foi suficiente para resolver o problema*”. Nota-se nesse caso específico, que a atitude de se impor, foi necessária para que os envolvidos tivessem noção do quão era invasiva e desrespeitosa aquela situação.

Porém, muitos homossexuais não se sentem confortáveis para dialogar com os agressores. De acordo com Amaral (2017), no Brasil, os gays são apelidados pejorativamente por meio de três ferramentas: categorização (machão, bofe, bichinha), estigmatização (veado, bicha, queima-rosca, boiola) e segmentação (o

homossexual é visto como inferior ao heterossexual, assim como a mulher é vista como inferior ao homem).

Consequentemente, a maioria dos homossexuais prefere esconder a orientação sexual por medo de sofrer preconceito e discriminação no trabalho (GARCIA; SOUZA, 2010). Por isso, muitos deles adotam as estratégias citadas por Irigaray e Freitas (2013).

A questão 18 desejou saber se os entrevistados já presenciaram olhares diferentes por serem homossexuais. Dos 12 investigados, 9 afirmaram que sim, 2 disseram que não e 1 respondeu equivocadamente.

E1 – Sim. As pessoas sentem estranheza ao observarem um casal de homossexuais em locais públicos seja em um restaurante, parque, enfim.

E2 – Sinto dificuldades ao ir ao médico, eles tendem a agir de forma apressada no atendimento.

E4 – Sem dúvida. Principalmente quando estou na companhia próxima do meu esposo ou quando faço uso de minha expressão de gênero fluído-andrógina para me vestir de peças e acessórios inesperados ao olhar heteronormativo.

E10 – Já, vivemos em uma Sociedade com uma Construção moral com influência religiosa onde cria determinados padrões, aqueles que estão fora do formato idealizado causa estranhamentos.

No relato do E1, nota-se que, ainda hoje, muitos homossexuais são vistos como seres esquisitos, dado que a cultura de uma sociedade contribui para a visão negativa dessa sexualidade no contexto social, alicerçada em um conjunto de hábitos e costumes que aprova ou não a homossexualidade (COTTA, 2009).

Apesar de a homossexualidade ter sido retirada do quadro de desvio e transtorno mental, em 1985, pelo Conselho Federal de Medicina (CFM), percebe-se que, ainda nos dias atuais, profissionais da saúde atendem e tratam de maneira discriminatória, mesmo que de forma velada, muitos homossexuais, como é mostrado no relato do E2. Observa-se por meio do discurso do E4 que a discriminação velada contra os gays desponta ainda mais, quando estes expressam traços de feminilidade ou usam vestimentas consideradas do gênero feminino.

Consequentemente, os homossexuais afeminados ficam mais vulneráveis ao preconceito e a discriminação existentes na sociedade brasileira, uma vez que além de exibirem uma sexualidade abominada pela religião e pela sociedade de modo

geral, eles também apresentam características vistas como naturais das mulheres. Por isso, Sousa Filho (2009) reforça que a dominância masculina e o privilégio heterossexual se relacionam diretamente entre si com a história sociocultural dos seres humanos.

Além de ter sofrido olhares diferentes por causa da sua orientação sexual, o E7 acredita que a religião tem uma forte influência na representação negativa da homossexualidade na sociedade brasileira, uma vez que o homossexual é visto como um sujeito anormal e pecador, recaindo sobre ele diversas maneiras de cura e castigo (LOURO, 2009).

A questão 19 almejou saber se entrevistados já sofreram algum tipo de agressão na rua ou no local de trabalho em razão da sua orientação sexual. Dos 12 participantes, 5 afirmaram já ter sofrido agressão na rua ou no trabalho e 7 responderam que não.

E4 – No trabalho anterior ao meu ingresso na carreira de secretariado sim. O ambiente extremamente machista me exigia muita energia e dedicação para relevar as agressões e conseguir impor respeito.

E8 – Na rua sim. Jogaram cerveja em mim e em meu parceiro.

E9 – Sim. Fui abordado por um segurança em uma loja de departamento por dar um "selinho" no meu namorado.

E12 – Sim, na rua. Agressões verbais de pessoas desconhecidas que passavam por mim, e também pelo segurança do terminal de ônibus da minha cidade.

Percebe-se nos relatos dos entrevistados que há, ainda, organizações com uma cultura extremamente machista, homofóbica e retrógrada, como é o caso da empresa que o E4 trabalhou, posto que, segundo Amaral (2017), a sociedade heteronormativa reproduz organizações extremamente homofóbicas. Porém, no contexto social, os homossexuais sofrem mais discriminação e preconceito. Logo, acredita-se que esse fato tenha a ver com a criminalização da discriminação e do preconceito presentes no ambiente de trabalho, já que no contexto mais amplo, na sociedade, se torna mais difícil comprovar tais atos.

Nota-se que os relatos do E8, E9 e E12 se complementam, dado que ambos os investigados já sofreram agressão verbal ou física na rua. É importante analisar que mesmo o estrato de privilegiados que se constitui a amostra de investigados desta pesquisa, tais sujeitos, se não vivenciaram ou presenciaram situações de

assédio moral no trabalho, certamente, de alguma forma, foram e/ou se reconhecem como potenciais vítimas de constrangimento na rua e em outros locais públicos.

A questão 20 objetivou saber como a sociedade brasileira vê os homossexuais na perspectiva dos entrevistados.

E4 – [...] por mais que se reconheçam as conquistas dos homossexuais e o respeito no plano aparente, há ainda muita violência e ódio contra LGBTs quando estes reivindicam aceitação, justiça social e igualdade de direitos.

E9 – A sociedade brasileira é ainda muito homofóbica. Não digo isso por mera vitimização. Digo isso porque não há legislação vigente que criminalize o ato da homofobia. Se não fosse necessário, não assistiríamos atônitos aos casos de pessoas sendo violentadas fisicamente e por vezes sendo assassinadas pelo fato da sua orientação sexual.

E12 – Grande parte vê como pessoas pecaminosas e como algo que Deus e as religiões condenam. A sociedade brasileira de modo geral é bastante intolerante em relação a isso, mas se manifesta mais na internet do que na vida real.

Apesar das conquistas dos homossexuais nos últimos anos, como exemplos o direito do casamento civil, bem como também a retirada da homossexualidade do status de doenças e transtorno mental, mesmo que tardia, respectivamente pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) e pelo Conselho Federal de Psicologia (CPF), no Brasil, muitos homossexuais ainda sofrem preconceito e discriminação em virtude da sua condição sexual, como é mostrado em todos os relatos acima.

Para Amaral (2017), ainda que a Constituição de 1988, através do Art. nº 3, inciso IV, promova a garantia do direito de todos, sem separação de origem, cor, raça, sexo, idade entre outros atos discriminatórios, juntamente com a Lei nº 9.029 de 1995 que configura a discriminação por sexo como crime, nenhuma delas cita abertamente sobre o respeito à diversidade sexual. Dessa forma, percebe-se que a lei trata com demasiada brandura a punição, como é mostrada no relato do E9.

Observa-se por meio do discurso do E12 que, a religião, em especial o judaico-cristianismo tem uma forte influência na vida das pessoas, e, em razão disso, muitos homossexuais, ainda hoje, são vistos como seres promíscuos e pecaminosos. Entretanto, para o E12, a intolerância contra os homossexuais “[...], se manifesta mais na internet do que na vida real”. Portanto, muitos se escondem através das telas de smartphones ou computadores, pois se sentem mais confortáveis para disseminar o ódio contra LGBTs, pois acreditam ser difícil identificá-los.

Dessa forma, Rios (2009) destaca que o preconceito e a discriminação contra os homossexuais, assim como também contra os grupos marginalizados na sociedade, colaboram para o desrespeito e a violação de direitos desses indivíduos, como exposto no relato do E4. Portanto, a discriminação da homossexualidade colabora para a disseminação do preconceito contra os homossexuais, uma vez que apenas o heterossexual é visto como o modelo correto (MOURA et al., 2012).

A questão 21 buscou saber como as organizações lidam com os homossexuais na visão dos entrevistados.

E2 – Na minha instituição, foi criada uma assessoria da diversidade para coordenar projetos de proteção e integração de grupos vulneráveis e vejo que há bastante tolerância com funcionários e alunos LGBTQ+ (embora possa haver alguns episódios homotransfóbicos), porém nas instituições em geral acredito que prevaleça o desconhecimento e ações equivocadas a nosso respeito.

E3 – Eu acho que quanto mais efeminado ou masculinizada, no caso da mulher, maior é o preconceito por parte de colegas, chefes e a organização como um todo. As pessoas que externam mais gestos homossexuais são mais discriminadas.

E4 – Sinto que as organizações de negócios tratam distintamente cada homossexual a partir de quanto ele possa ser visto mais como consumidor potencial do que como sujeito social (iguais, ainda que diferentes). Nas organizações corporativas, salvo algumas poucas exceções, do mesmo modo, desde que este sujeito passe a ser apenas um indivíduo discreto provedor de lucro e resultados, a condição homossexual se torna até velada.

E12 – Algumas empresas utilizam o apoio aos homossexuais meramente como marketing, para fazer de conta que são empresas inclusivas. Outras realmente apoiam com base em valores autênticos. Entretanto, a maioria prefere não abordar o assunto e trata com indiferença.

Percebe-se no relato do E2 que, aos poucos, os ambientes educacional e organizacional estão se adaptando às diversidades. Entretanto, ainda que tenha estudado em um ambiente aparentemente acolhedor, o E2 declarou na questão 15, ter ocultado à sua orientação sexual na faculdade.

Logo, nota-se que, por mais que haja certa aceitação das diversidades, a maioria dos homossexuais prefere manter sua sexualidade em sigilo, a fim de evitar qualquer tipo de constrangimento. Sendo assim, nota-se que, mesmo nas organizações que aderem as políticas de diversidade, há uma certa dificuldade para colocá-las em prática, em consequência do preconceito enraizado nos próprios trabalhadores e na permissividade dos gestores (IRIGARAY, 2011).

Para o E3, quanto mais apresentar traços delicados ou de feminilidade, maior o preconceito sofrido, dado que a meiguice, a passividade e emoções são vistas como comportamentos de mulher e a virilidade, agressividade e racionalidade são comportamentos destinados aos homens. Logo, as relações heterossexuais são apontadas como única maneira de se viver a sexualidade (FERREIRA; LUZ, 2009).

Segundo o E4, muitas organizações tratam os homossexuais a partir do seu poder aquisitivo, ou seja, quando mais rico o homossexual for, mais bem aceito e tratado ele será, independente da sua condição sexual. Afinal, as empresas estão preocupadas mesmo em obter lucros e se destacar no mercado que está cada vez mais competitivo e, para isso, é preciso fidelizar os seus clientes. Nessa lógica, o trabalhador homossexual é visto como positivo, a partir de suas competências, da sua produtividade e do seu comprometimento com a organização.

Entretanto, o E12 acredita que há empresas que utilizam a questão da diversidade no trabalho, simplesmente para passar uma boa imagem perante o mercado e que, em sua maioria, elas são negligentes e preferem não tocar no tema, haja vista que as organizações adotam determinados padrões sociais e, por isso, o preconceito e a discriminação existentes na cultura organizacional são reflexos da sociedade (WATANABE; RODRIGUES, 2016).

É importante destacar que, mesmo que os resultados aqui se mostrem satisfatórios em relação à aceitação do homossexual masculino no ambiente corporativo, nos dias atuais, muitos homossexuais são vítimas da homofobia no Brasil, sendo o meio social um dos mais violentos, corroborando para que muitos desses indivíduos ocultem sua sexualidade no ambiente de trabalho, por medo da discriminação e do preconceito, fato este comprovado pela maioria dos investigados desta pesquisa.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou descrever e analisar os desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo, procurando-se verificar os fatores que estigmatizam o profissional de secretariado masculino, examinar algumas características da empregabilidade do homossexual masculino na profissão de secretariado e investigar se a orientação sexual do secretário homossexual influencia no relacionamento com seus chefes e colegas de trabalho.

Nesse sentido, tornou-se necessário compreender também a vivência dos homossexuais no ambiente universitário e na sociedade em geral, dado que a cultura de uma sociedade acaba refletindo também no espaço educativo. O estudo mostrou que, por ser um campo de subordinação e de pouco prestígio, bem como também da presença dominante das mulheres, ainda hoje, o secretariado é estigmatizado de profissão feminina e que o desconhecimento do interesse e da atuação do homem na área, tanto pelos gestores, quanto pela sociedade em geral, corrobora para que muitos homens sejam dispensados de vagas ou entrevistados de emprego.

O estudo também relevou que muitos homens secretários são vistos como gays, uma vez que o machismo existente na cultura brasileira direciona o homem a profissões bem-sucedidas e de destaque no mercado, enquanto que às mulheres e os homossexuais são destinadas a profissões, por vezes, consideradas supérfluas e de pouco prestígio, como é o caso do secretariado.

Através das respostas obtidas, se pode de certa forma, depreender que, de modo geral, a experiência dos secretários homossexuais masculinos é positiva em relação ao ambiente corporativo que cada um vivenciou, bem como também seu relacionamento com chefes e colegas de trabalho, mostrando que a orientação sexual não interferiu e/ou pouco interferiu na empregabilidade dos elementos desse grupo minoritário.

Como colaboração para trabalhos futuros é possível sugerir a compreensão da vivência das secretárias homossexuais no ambiente corporativo, com intuito de um melhor entendimento do assunto discutido. Dessa forma, é relevante destacar que o presente estudo provocou no pesquisador o gosto por temas ligados à diversidade sexual no ambiente corporativo e na profissão de secretariado, dado que há poucos estudos na área voltados para esta temática.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. A importância da formação específica. In: D'ELIA, B.; AMORIM, M.; SITA, M. (Coord.). **Excelência no secretariado**: A importância da profissão nos processos decisórios. São Paulo: Ser Mais, 2013, p. 91-98.

AMARAL, R. R. **Discriminação por orientação afetivo-sexual no ambiente de trabalho**: um estudo da jurisprudência dos Tribunais do Trabalho. 2017. 130 f. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico)-Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.

BAPTISTA, I. C.; CAMARGO, J. O papel das entidades de classe: dados da história e conquistas atuais. In: D'ELIA, B.; AMORIM, M.; SITA, M. (Coord.). **Excelência no secretariado**: A importância da profissão nos processos decisórios. São Paulo: Ser Mais, 2013, p. 61-68.

BARROS, C. M. P.; IZEQUIEL, D. S. A.; SILVA, J. S. Os desafios enfrentados pelo profissional de secretariado executivo do gênero masculino nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 158-176, jan./jun. 2011.

BORRILLO, D. **A homofobia**. Barcelona: Bellaterra, 2001. Disponível em:< http://academia.utp.edu.co/ps4/files/2016/09/homofobia_borrillo_pt.pdf>. Acesso em 08 jun. 2018.

BORTOLOTO, M. F. P.; WILLERS, E. M. Profissional de secretariado executivo: explanação das principais características que compõem o perfil. **Revista Expectativa**, Paraná, v. 4, n. 4, p. 45-56, 2005.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Berthand Brasil, 2012.

BRASIL. Lei Federal nº 7.377, de 30 de setembro de 1985. Dispõe sobre o Exercício da Profissão de Secretário, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 01 out. 1985. Disponível em:< <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7377-30-setembro-1985-356167-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Lei Federal nº 9.261, de 11 de janeiro de 1996. Altera a redação dos incisos I e II do art. 2º, o caput do art. 3º, o inciso VI do art. 4º e o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 11 jan. 1996. Disponível em:< <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1996/lei-9261-10-janeiro-1996-347486-norma-pl.html>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Lei Federal nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 16

maio. 2001. Disponível em:<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2001/lei-10224-15-maio-2001-332602-norma-pl.html>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

BRASIL. Resolução nº 175, de 14 de maio de 2013. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. **Supremo Tribunal da Justiça**: Conselho Nacional **da Justiça**, Poder Judiciário, Brasília, DF, 15 maio. 2013. Disponível em:<<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2504>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

CAETANO, M. R. V. **Os gestos do silêncio para esconder as diferenças**. 2005. 159 p. Dissertação (Mestrado em Educação)-Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, 2005.

CAMARGO, F. A. O homem e o secretariado. In: D'ELIA, B.; AMORIM, M.; SITA, M. (Coord.). **Excelência no secretariado**: a importância da profissão nos processos decisórios. São Paulo: Editora Ser Mais, 2013, p. 61-68.

COTTA, D. de. S. **Estratégias de visibilidade do movimento LGBT**: campanha não homofobia! - um estudo de caso. 2009. 62 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação Social – Jornalismo)-Universidade Federal do Rio de Janeiro, RJ, 2009.

DIAS, M. B. **União homossexual**: aspectos sociais e jurídicos, 2000. Disponível em:<[http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/\(cod2_653\)5__uniao_homossexual__aspectos_sociais_e_juridicos.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_653)5__uniao_homossexual__aspectos_sociais_e_juridicos.pdf)>. Acesso em 20 maio. 2018.

DINIZ, A. P. R. et al. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia e Gestão**, Minas Gerais, v. 13, n. 31, p. 93-114, jan./abr. 2013.

DRUMONT, M. P. Elementos para uma análise do machismo. **Perspectivas**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 885, 1980.

ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. de. P. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 01-15, jan./mar. 2015.

FAIRCLOUGH, N. Análise crítica do discurso como método em pesquisa social científica. Tradução de Iran Ferreira de Melo. **Linha D'água**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 307-329, 2012.

FELIPE, J.; BELLO, A. T. Construção de comportamentos homofóbicos no cotidiano da educação infantil. In: JUNQUEIRA, R. D. (Org.). **Diversidade Sexual na Educação**: problematizações sobre homofobia nas escolas. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e diversidade, UNESCO, 2009, p. 141-158.

FERES, E. Demitidos por serem gays: o nada fácil mercado para LGBTs. **Terra**. Notícias. São Paulo, SP, 2015. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/brasil/demitidos-por-serem-gays-o-nada-facil-mercado-de-trabalho-para-lgbts,220a094b8b5532e5cbd90ac99e8e3877mqbwRCRD.html>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

FERREIRA, B. L.; LUZ, N. S. da. Sexualidade e gênero na escola. In: LUZ, N. S. da.; CARVALHO, M. G.; CASAGRANDE, L. S. (Org.). **Construindo a igualdade na diversidade**: gênero e sexualidade na escola. Curitiba: Editora UFPR, 2009. Cap. 2, p. 33-46.

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 2007. 126 p. Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FREITAS, M. E. de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 6, n. 1, jan./jun. 2007.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GARGIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, nov./dez. 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIORNI, S. **Secretariado, uma profissão**. Belo Horizonte: Editora Quantum Projetos Ltda - ME, 2017.

GRUPO GAY DA BAHIA. Assassinato de LGBT no Brasil. **Relatório**. Salvador, 2017. Disponível em: <<https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/12/relatorio-2081.pdf>>. Acesso em: 28 maio. 2018.

GUIMARÃES, C. P. Análise Crítica do Discurso: reflexões sobre contexto em Van Dijk e Fairclough. **Revista de Literatura e Linguística**, v.1, n. 9, p. 438-457, 2012.

HELOANI, R. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 50-53, jan./jun. 2011.

IRIGARAY, H. A. R. Orientação sexual e trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 44-47, jul./dez. 2011.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v. 13, n. 26, p. 75-97, jan./abr. 2013.

JESUS, J. G. **Orientações sobre identidade de gênero**: conceitos e termos. 2. ed. Brasília: 2012.

JUNQUEIRA, R. D. Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em disputas. **Revista Bagoas**, Rio Grande do Norte, v. 1, n. 1, p. 01-22, 2012.

JUNQUEIRA, R. D. Homofobia nas escolas: um problema de todos. In: JUNQUEIRA, R. D. (Org.). **Diversidade Sexual na Educação**: problematizações sobre homofobia nas escolas. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e diversidade, UNESCO, 2009, p.13-52.

JUNQUEIRA, R. D **Pedagogia do armário e currículo em ação**: heteronormatividade, heterossexismo e homofobia no cotidiano escolar. 2015. Disponível em:< <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/131962>>. Acesso em: 09 jun. 2018.

KERN, F. A.; SILVA, A. L. da. A homossexualidade de frente para o espelho. **Revista de Psicologia**, Rio Grande do Sul, v. 40, n. 4, p. 508-555, out./dez. 2009.

KMITA, M. K.; BARACAT, E. M. Discriminação do trabalhador homoafetivo no momento da contratação. **Revista Jurídica**, Curitiba, PR, v.4, n. 33, p. 320-335, 2013.

LIEUTHIER, B. Fenassec – o grande despertar: de uma criação ao conselho profissional. In: D'ELIA, B.; AMORIM, M.; SITA, M. (Coord.). **Excelência no secretariado**: A importância da profissão nos processos decisórios. São Paulo: Ser Mais, 2013, p. 21-28.

LOURO, G. L. Educação e docência: diversidade, gênero e sexualidade. **Revista Formação Docente**, Belo Horizonte, MG, v. 3, n. 4, p.62-70, jan./jul. 2011.

LOURO, G. L. Heteronormatividade e homofobia. In: JUNQUEIRA, R. D. (Org.). **Diversidade Sexual na Educação**: problematizações sobre homofobia nas escolas. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e diversidade, UNESCO, 2009, p. 85-94.

LOURO, G. L. Teoria Queer – uma política pós-identitária para a educação. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 541-553, 2001.

MARCONI, M. de. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTININGO FILHO, A. **Assédio moral e gestão de pessoas**: uma análise sobre o assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas. 2007. 119 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade de Brasília, DF, 2007.

MAZULO, R.; LIENDO, S. **Secretária**: rotina gerencial, habilidades comportamentais e plano de carreira. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2010.

MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não-discriminação no trabalho. In: POCAHY, F. (Org.). **Rompendo o silêncio**: homofobia e heterossexismo na sociedade. Porto alegre: Nuances, 2007, p. 81-90.

MELO, I. F. de. **Análise crítica do discurso**: um estudo sobre a representação de LGBT em jornais de Pernambuco. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2010.

MOTT, L. R. de. B. Homo-afetividade e direitos humanos. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 14, n. 2, p. 509-521, maio/ago. 2006.

MOURA, A. D. et al. Os sentidos da homossexualidade na Universidade do Estado do Rio de Janeiro. **Revista Praia Vermelha**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 53-68, jul./dez. 2012.

NASCIMENTO, S. A. C. M. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

NATALINO, L. G. Gênero e secretariado: representações da profissão nos discursos midiáticos. In: SOUZA, E. C. P.; VIANA, I. A. F.; SILVA, S. K. de. M. da. (Org.). **Estudos de gênero e diversidade no contexto do secretariado**: antigos dilemas, novos olhares. São Paulo: SINSESP, 2017, p. 83-102.

NEIVA, E. G.; D'ELIA, M. E. S. **As novas competências do profissional de secretariado**. 2. ed. São Paulo: IOB, 2009.

NONATO JUNIOR, R. **Epistemologia e teoria do conhecimento em secretariado executivo**: a fundação das ciências da assessoria. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2009.

ORLANDI, E. P. **Análise do discurso**: princípios e procedimentos. 8. ed. São Paulo: Pontes, 2009.

ORTEGA, C. Indicadores de resultado – como identificar, mensurar e dar visibilidade aos níveis decisórios quanto aos resultados. In: D'ELIA, B.; AMORIM, M.; SITA, M. (Coord.). **Excelência no secretariado**: A importância da profissão nos processos decisórios. São Paulo: Ser Mais, 2013, p. 109-116.

PADILHA, M. I. C. de. S.; VAGHETTI, H. H.; BRODERSEN, G. Gênero e enfermagem: uma análise reflexiva. **Revista Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 292-300, abr./jun. 2006.

PAMPLONA FILHO, R.; LAGO JÚNIOR, A.; BRAGA, P. S. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Direito UNIFACS**, Salvador, n. 160, p. 01-35, 2016.

PEGORINI, D.; VILAS-BOAS, M. O tecnólogo em secretariado em debate. In: D'ELIA, B.; AMORIM, M.; SITA, M. (Coord.). **Excelência no secretariado**: A importância da profissão nos processos decisórios. São Paulo: Ser Mais, 2013, p. 53-60.

PEREIRA, P. F. **Homens na enfermagem**: atravessamentos de gênero na escola, formação e exercício profissional. 2008. 104 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

PEREIRA, S. J. N. **Da invenção da homossexualidade ao discurso das posses: uma análise interpretativa da identidade homossexual**. 2009. 193 f. Tese (Doutorado em Administração)-Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, RJ, 2009.

POCAHY, F. Um mundo de injúrias e outras violações: reflexões sobre a violência heterossexista e homofóbica a partir da experiência do CRDR – Rompa o silêncio. In: POCAHY, F. (Org.). **Rompendo o silêncio**: homofobia e heterossexismo na sociedade. Porto alegre: Nuances, 2007, p. 10-26.

PORTELA, K. C. A.; SCHUMACHER, A. J.; BORTH, M. R. **Ferramentas do secretário executivo**. 2. ed. Cuiabá, MT: Dos autores, 2013.

REIS, D. F. **Diversidade nas organizações**: um enfoque sobre a representação social dos homossexuais sobre seu ambiente de trabalho. 2012. 43 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2012.

REIS, T. Homofobia e a escola. In: LUZ, N. S. da.; CARVALHO, M. G.; CASAGRANDE, L. S. (Org.). **Construindo a igualdade na diversidade**: gênero e sexualidade na escola. Curitiba: Editora UFPR, 2009. Cap. 12, p. 247-260.

RIOS, R. R. Homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: JUNQUEIRA, R. D. (Org.). **Diversidade Sexual na Educação**: problematizações sobre homofobia nas escolas. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e diversidade, UNESCO, 2009, p. 53-84.

SABINO, R. F.; ANDRADE JÚNIOR, J. A. F. de. Secretariado: formação e mercado no estado de Sergipe. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 06-31, jan./jun. 2011.

SANCHES, V. K. de. C. **A discriminação por orientação sexual no trabalho**. 2006. 111 f. Dissertação (Mestrado em Direito Econômico e Social)-Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Paraná, 2006.

SILVA, A. S. M. da. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Científica Orbis**, Campina Grande, v. 2, n. 1, p. 99-120, 2011.

SILVA, M. B. P.; VEIGA, G. A. R.; SOUZA, E. C. P. Ser homem e não poder ser secretário: reflexões sobre a atuação masculina na perspectiva da sociedade. In: SOUZA, E. C. P.; VIANA, I. A. F.; SILVA, S. K. de. M. da. (Org.). **Estudos de gênero e diversidade no contexto do secretariado**: antigos dilemas, novos olhares. São Paulo: SINSESP, 2017, p.197-219.

SILVA, S. K. de. M. da. Homens: Profissionais de secretariado executivo em destaque na sociedade brasileira. In: SOUZA, E. C. P.; VIANA, I. A. F.; SILVA, S. K. de. M. da. (Org.). **Estudos de gênero e diversidade no contexto do secretariado: antigos dilemas, novos olhares**. São Paulo: SINSESP, 2017, p. 103-125.

SILVA, W. D. **Profissão sim, condição não**: um discurso do diário da Borborema e jornal da Paraíba sobre a homossexualidade. 2011. 93 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação Social)-Universidade Estadual da Paraíba, Paraíba, 2011.

SIQUEIRA, M. V. S. et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461, jul./set. 2009.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 4, n. 3, p. 69-81, nov./dez. 2006.

SOUZA, D. I. P. **O assédio moral no local de trabalho**. 2016. 132 p. Dissertação. (Mestrado em Recursos Humanos)-Universidade do Minho, Braga, PT, 2016.

SOUZA, K. F. **Donas das dores no laço da verdade: violências contra mulheres trabalhadoras nos quadrinhos**. 2016. 232 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais)-Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, 2016.

SOUZA FILHO, A. de. Teoria sobre a gênese da homossexualidade: ideologia, preconceito e fraude. In: JUNQUEIRA, R. D. (Org.). **Diversidade Sexual na Educação**: problematizações sobre homofobia nas escolas. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e diversidade, UNESCO, 2009, p. 95-124.

SOUZA, E. M. de. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos em bancos públicos**. 2009. 353 f. Tese (Doutorado em Psicologia)-Universidade Federal do Espírito Santo, ES, 2009.

THOME, C. F. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do TRT da 15ª região**, Campinas, n. 31, p. 209-228, jul./dez. 2007.

ULLMANN, R. A. **Amor e sexo na Grécia Antiga**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Manual de dissertações e teses da UFSM**: estrutura e apresentação. Santa Maria: Ed. da UFSM, 2015. 92 p.

VASCONCELOS, Y. L. Reflexões sobre o assédio moral a partir de um estudo bibliométrico. **Revista da Ciência da Administração**, Florianópolis, v. 13, jan./jun. 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

WATANABE, K. V.; RODRIGUES, M. S. Percepções das trabalhadoras lésbicas sobre o discurso da heteronormatividade em organizações situadas na cidade de Pelotas. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 5., 2016, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: UFRGS, 2016. Disponível em:< <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/67>>. Acesso em 10 jun. 2018.

WELZER-LANG, D. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 460-482, 2001.



Universidade Federal de Sergipe
 Centro de Ciências Sociais Aplicadas
 Departamento de Secretariado Executivo
 Trabalho de Conclusão de Curso
 Orientadora: Profa. Dra. Sílvia Regina Paverchi
 Discente: Fernando dos Santos Figueiredo Júnior

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE ESTUDO DESCRITIVO

Título da pesquisa: Os desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo

Objetivo: Descrever e analisar os desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo.

QUESTIONÁRIO

PERFIL DOS ENTREVISTADOS

1. Idade
 - ☐ 20 a 24
 - ☐ 24 a 28
 - ☐ 28 a 32
 - ☐ 32 a 36
 - ☐ mais de 36
2. Estado civil
 - ☐ solteiro
 - ☐ casado
 - ☐ divorciado
 - ☐ outro
3. Formação:

<input type="checkbox"/> Técnico em Secretariado	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> incompleto
<input type="checkbox"/> Tecnólogo em Secretariado	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> incompleto
<input type="checkbox"/> Bacharel em Secretariado Executivo	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> incompleto
<input type="checkbox"/> Outro		
4. Estado e cidade onde reside: _____

EMPREGABILIDADE

5. Está trabalhando?
 - ☐ Sim, como secretário.
 - ☐ Sim, em outra profissão.
 - ☐ Não.
6. Atua há tanto tempo na área?
 - ☐ até 3 anos
 - ☐ 3 a 5 anos
 - ☐ 5 a 7 anos
 - ☐ 7 a 10 anos

() mais de 10 anos

7. Qual o maior salário como secretário e/ou em cargo similar você já recebeu em sua vida profissional até o momento? _____
8. Trabalha em instituição:
- () pública
 - () privada
 - () terceiro setor

O SECRETÁRIO HOMOSSEXUAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

9. Como você vê a participação do homem no secretariado em meio a tantas mulheres na profissão?
10. Na sua percepção, quais os fatores que estigmatizam o profissional de secretariado do sexo masculino?
11. Já sentiu que foi dispensado de uma entrevista/vaga de emprego em secretariado por ser homem? Por ser um homem homossexual? Justifique.
12. Em algum momento da sua vida profissional, você já sentiu que suas competências e habilidades foram menosprezadas em virtude da sua orientação sexual?
13. Já teve problemas com algum (a) chefe por causa da sua orientação sexual? Comente.
14. Já foi assediado por algum (a) chefe ou colega de setor? Se positivo, denunciou? Comentário opcional.
15. Ao cursar secretariado, já sentiu rejeição por parte de colegas e/ou professores por causa da sua homossexualidade?
16. Já foi humilhado ou constrangido por algum (a) colega de classe /trabalho em virtude da sua orientação sexual? Comentário opcional.
17. Já recebeu algum apelido pejorativo na faculdade ou no trabalho por ser homossexual? Comente.
18. Já sentiu olhares diferentes ao chegar em um determinado lugar por ser homossexual? Comente.
19. Já sofreu algum tipo de agressão na rua ou no trabalho por causa da sua orientação sexual? Comente.
20. Na sua perspectiva como a sociedade vê os homossexuais? Comente.
21. Para você como as organizações enxergam os homossexuais? Comente.

ANEXO A – CÓDIGO PENAL BRASILEIRO

Lei 10. 224, de 10 de maio de 2011. Dispõe sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

O Presidente da República.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. O Decreto da Lei 2. 848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 216-A:

“Assédio sexual” (AC)

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (AC)

“Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (AC)

“Parágrafo único. (VETADO)”

Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação

Brasília, 15 de maio de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Gregori

ANEXO B – UNIÃO CIVIL ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO

Resolução nº 175, de 14 de maio de 2013. Dispões sobre a habilitação, celebração do casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas do mesmo sexo.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições constitucionais e regimentais,

CONSIDERANDO a decisão do plenário do Conselho Nacional de Justiça, tomada no julgamento do Ato Normativo nº 0002626-65.2013.2.00.0000, na 169ª Sessão Ordinária, realizada em 14 de maio de 2013;

CONSIDERANDO que o Supremo Tribunal Federal, nos acórdãos prolatados em julgamento da ADPF 132/RJ e da ADI 4277/DF, reconheceu a inconstitucionalidade de distinção de tratamento legal às uniões estáveis constituídas por pessoas de mesmo sexo;

CONSIDERANDO que as referidas decisões foram proferidas com eficácia vinculante à administração pública e aos demais órgãos do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO que o Superior Tribunal de Justiça, em julgamento do RESP 1.183.378/RS, decidiu inexistir óbices legais à celebração de casamento entre pessoas de mesmo sexo;

CONSIDERANDO a competência do Conselho Nacional de Justiça, prevista no art. 103-B, da Constituição Federal de 1988;

RESOLVE:

Art. 1º É vedada às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo.

Art. 2º A recusa prevista no artigo 1º implicará a imediata comunicação ao respectivo juiz corregedor para as providências cabíveis.

Art. 3º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro **Joaquim Barbosa**